

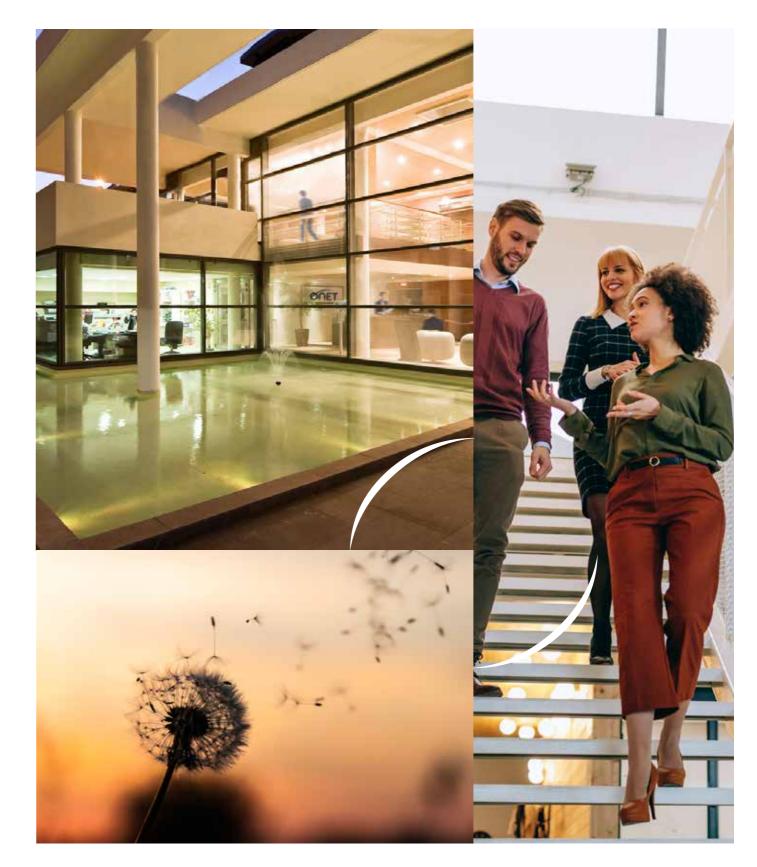


VISION ET GOUVERNANCE	2
Une vision engagée de nos actionnaires	4
Un socle commun pour nous fédérer	6
Nos métiers et implantations	8
Une gouvernance mobilisée	12
DEVENIR UNE ENTREPRISE À IMPACT	14
Nos enjeux et nos engagements	16
• La feuille de route 2020-2023	18
Notre organisation RSE	20
Notre contribution aux ODD	22
Onet s'engage aux côtés de Fabrice Amedeo	24
FAITS MARQUANTS 2020	26
Onet face à la pandémie	28
Politique Groupe « Piloter Onet en Prévention »	32
Inclusion et diversité	36
L'Université Onet	40
Expérience collaborateurs	46
• Économie circulaire Biogistic & méthodes écoresponsables	50
 Recyclage du matériel électronique & seconde vie pour 	
nos équipements informatiques et téléphoniques	52
Mobilité durable	54
Ancrage territorial et partenariats durables	58
Dialogue avec les parties prenantes	60
La fondation Onet	70
ANNEXES	72
• Contribution de la feuille de route Onet aux engagements	
et référentiels internationaux	74
Glossaire	78
Périmètre et méthode de reporting	82





VISION ET GOUVERNANCE



UNE VISION ENGAGÉE DE NOS ACTIONNAIRES

Élisabeth Coquet-Reinier

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

La triple crise sanitaire, économique et sociale que nous traversons exhorte les entreprises à repenser leurs modèles. Au-delà d'une raison d'être, elle leur donne une raison supplémentaire d'agir pour changer le monde.

Onet, société patrimoniale consciente de sa responsabilité sociale et environnementale, multiplie les initiatives visant à concilier développement et durabilité. Ces derniers mois nous ont amenés à faire encore évoluer notre vision et à réaffirmer les principes structurant notre action.

L'indépendance financière, tout d'abord, qui nous donne les moyens de nos ambitions et permet d'inscrire notre action dans le long terme.

Le sens du service, ensuite, qui nous guide depuis toujours. La pandémie a fait redécouvrir la valeur et la fragilité des liens humains. Elle a démontré le caractère à la fois essentiel et noble de nos métiers. Agents d'entretien, logisticiens ou agents de sécurité sont indispensables à notre vivre-ensemble. Enfin l'écoute, le respect, que nous témoignons à nos parties prenantes. Mais aussi l'audace, qui, à tous les niveaux, favorise l'innovation.

Notre entreprise, par le rôle essentiel des services qu'elle offre, apporte une contribution positive à l'évolution de la société.

Aujourd'hui, nous souhaitons qu'Onet devienne une entreprise à impact. Et les mois qui viennent seront mis à profit pour évaluer et chiffrer les retombées positives de notre contribution à la création d'un monde plus sain. sûr et fiable.





Émilie de Lombarès Présidente du directoire d'Onet SA

Parce que nos métiers ont été particulièrement sollicités au cours de l'année que nous venons de traverser, leur caractère essentiel est apparu au grand jour. Cette crise inédite change les regards portés sur le modèle d'organisation de nos sociétés.

Elle pose la question de la valeur du travail et de la place accordée à ceux qui œuvrent au service de l'intérêt général.

L'extraordinaire mobilisation de collaborateurs et l'intelligence collective que nous avons déployée nous a permis de nous affranchir des contraintes et d'adapter notre organisation. Notre objectif à présent est que notre groupe soit reconnu pour son impact positif. Nous y parviendrons grâce à l'action collective de l'ensemble de nos parties prenantes: collaborateurs, clients, partenaires.

C'est pourquoi nous voulons valoriser encore davantage nos collaborateurs. En 2021, nous allons continuer à développer les compétences et l'employabilité de chacun de nos salariés. Nous allons également renforcer nos démarches d'inclusion, qu'il s'agisse de personnes handicapées, de jeunes, de seniors ou d'égalité femmes-hommes. C'est en devenant exemplaires sur ces sujets que nous continuerons à faire la différence aux yeux de nos clients.

Nous y parviendrons également en réaffirmant notre soutien aux dix principes du Global Compact des Nations unies qui sont le socle de l'engagement d'Onet depuis 2004. Ce soutien de longue date nous permet de contribuer concrètement au plan d'action international pour la paix, l'humanité, la planète et la prospérité que constituent les 17 objectifs de développement durable (ODD).

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

RAPPORT DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE 2020 - ONET

UN SOCLE COMMUN POUR NOUS FÉDÉRER

Le groupe Onet s'est développé autour de valeurs et de convictions fortes. C'est cette vision commune qui unit les femmes et les hommes de notre collectif à travers le monde entier.

epuis 160 ans, Onet s'est donné pour mission de contribuer à créer des environnements toujours plus sains, sûrs et fiables pour tous.

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

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

VISION & MISSION

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

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

ÉCOUTE, RESPECT, AUDACE

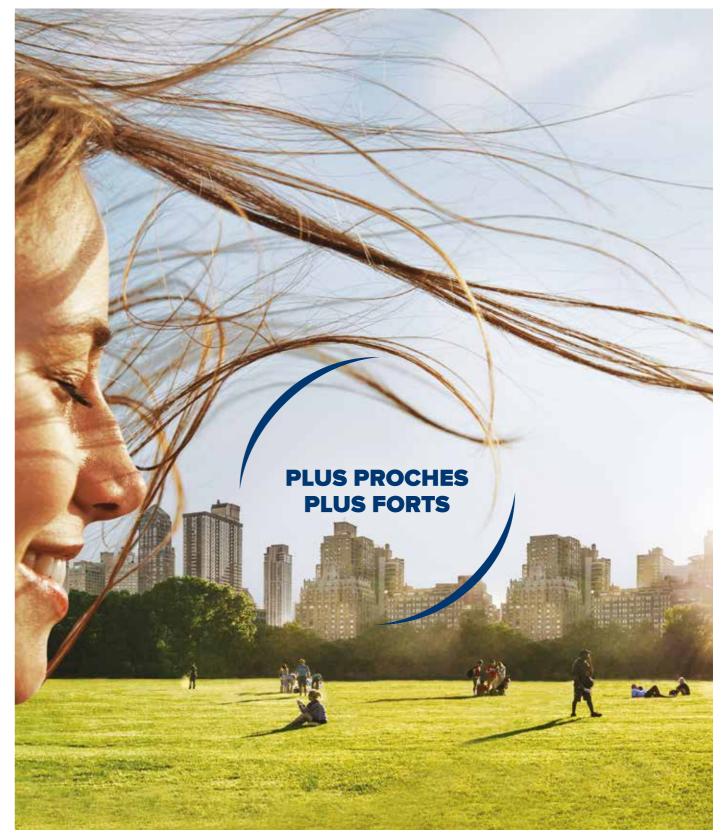
L'écoute est étroitement liée à l'un de nos fondamentaux : **la proximité**. C'est en étant à l'écoute des marchés, des tendances et de nos parties prenantes que nous pouvons **nous réinventer** pour répondre aux évolutions de la société et aux attentes de nos clients et collaborateurs.

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

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

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

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



-(9)

UNE OFFRE LARGE ET MAÎTRISÉE

Onet souhaite apporter de la valeur à ses clients grâce à une approche combinée « services et ingénierie » et une parfaite maîtrise de l'ensemble des métiers qui composent son offre.

Nous opérons en propre nos métiers, garantissant ainsi maîtrise et performance.

Notre offre couvre à la fois de multiples métiers et de nombreuses expertises.



PROPRETÉ & SERVICES ASSOCIÉS



SÉCURITÉ LOGISTIQUE



ACCUEIL



INGÉNIERIE & SERVICES NUCLÉAIRES



AÉROPORTUAIRES



MAINTENANCE TECHNIQUE DES BÂTIMENTS



INTÉRIM, FORMATION RECRUTEMENT

UNE HISTOIRE PÉRENNE

Onet, un groupe familial depuis 160 ans

71000 COLLABORATEURS

80
SAVOIR-FAIRE

1,9 Md €
DE CHIFFRE
D'AFFAIRES*

400 IMPLANTATIONS EN FRANCE ET À L'INTERNATIONAL

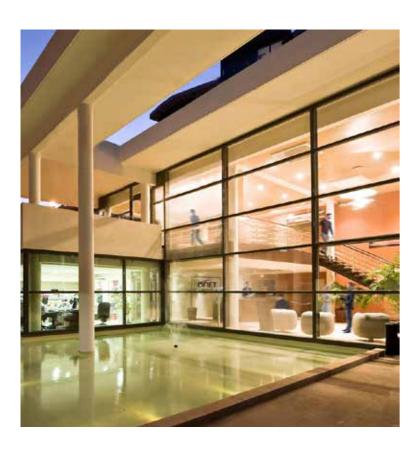
23 000 CLIENTS

9 PAYS
D'IMPLANTATION



UNE GOUVERNANCE MOBILISÉE

Onet est un groupe familial, détenu majoritairement par la famille Reinier depuis sa fondation. La société est dirigée par un directoire qui exerce ses fonctions sous le contrôle du conseil de surveillance institué par l'article 15 des statuts.



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

Le directoire et le comité exécutif du groupe familial Onet mettent en œuvre la stratégie du Groupe, veillent à la qualité et à la valeur ajoutée apportées aux projets que nous menons pour nos clients et collaborateurs. Ils sont présidés par Émilie de Lombarès, représentante de la 5° génération de la famille fondatrice.

Le directoire exerce ses fonctions sous le contrôle du conseil de surveillance.

Deux comités assistent le directoire dans ses prises de décisions : le comité d'éthique et le comité de développement responsable. **Le comité d'éthique d'Onet** est un organe spécifique d'aide à la gouvernance, pour centraliser les sujets relatifs à l'éthique professionnelle chez Onet dans un rôle de conseil, d'information et de contrôle. Il permet de traiter des situations complexes qui nécessitent des investigations ou arbitrages quand le contexte empêche la ligne managériale de se prononcer.

Le comité intervient à deux niveaux :

Il peut être saisi par le directoire ou s'auto-saisir sur des questions d'éthique d'ordre général (liées à l'organisation, aux process...). Il est garant du processus de traitement des cas remontés via la plateforme numérique de communication éthique (questions, alertes...) https://onet.whispli.com.

Le comité Développement Responsable a pour le rôle est de déterminer les orientations stratégiques RSE du Groupe et faire le suivi de la feuille de route (cf. chapitre notre organisation RSE).

ØNET

LES ORGANES DE LA GOUVERNANCE ONET

LE DIRECTOIRE

Le directoire est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la société. Il les exerce dans la limite de l'objet social et sous réserve de ceux expressément attribués par la loi au conseil de surveillance et aux assemblées d'actionnaires.

LE COMITÉ EXÉCUTIF

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

LE CONSEIL DE SURVEILLANCE

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

LE COMITÉ DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE

Le comité pilote la démarche « Un présent pour le futur ». Ce comité de pilotage a pour vocation de réfléchir aux orientations de la politique de responsabilité sociétale d'Onet et de valider les projets prioritaires au regard des enjeux.

LE COMITÉ D'ÉTHIQUE

Le comité d'éthique est l'organe permettant le traitement régulier de situations complexes qui nécessitent des arbitrages pour lesquelles la loi, le code d'éthique les règlements et les procédures internes n'ont pas été suffisants pour permettre aux organes de décision de prendre une position.





DEVENIR UNE ENTREPRISE À IMPACT





NOS ENJEUX ET NOS ENGAGEMENTS

Faire d'Onet une entreprise qui impacte positivement la Société, tant sur le plan social et sociétal qu'environnemental, constitue le socle de la politique de responsabilité sociétale pour les dix ans à venir. Notre politique de responsabilité sociétale « Un présent pour le futur » repose sur quatre piliers fondateurs.

La vision de l'actionnariat familial totalement engagé depuis de nombreuses années en matière de développement durable.

Cette volonté se traduit par la mission d'Onet : contribuer à créer ensemble des environnements toujours plus sains, sûrs et fiables.

L'engagement de la Présidence s'est encore renforcé en 2020 en réaffirmant

les axes suivants:

- Garantir l'indépendance financière.
- Assurer la pérennité de l'entreprise.
- Pérenniser le sens du service, ancré dans l'histoire du Groupe.
- Devenir et/ou demeurer la référence de nos métiers.
- Projeter notre entreprise dans un modèle plus vertueux pour tous: l'entreprise à impact.

Neuf engagements ont été identifiés après analyse des impacts majeurs des activités du Groupe. Du fait de l'importance des effectifs du Groupe et de ses implantations, les impacts sociaux et sociétaux sont

prépondérants. Mais la nature même de nombre de nos activités de services ou d'ingénierie se traduit par un impact significatif sur les enjeux environnementaux.

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

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

Elle détaille les actions concrètes, les

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

ZOOM SUR NOS 9 ENGAGEMENTS









ENJEUX SOCIAUX

Préserver nos équipes et développer leur potentiel

- 1. Préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs et de nos clients
- 2. Promouvoir la diversité et développer l'inclusion pour conjuguer innovation et performance
- 3. Développer l'employabilité et l'expertise de tous en élargissant l'offre de l'Université Onet
- 4. Développer l'expérience collaborateur tout au long de son parcours

ENVIRONNEMENTAUX

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

- 5. Produire des services et des biens dans une dunamique d'économie circulaire et de respect de la biodiversité
- 6. Développer des activités qui contribuent à l'utilisation d'énergie faiblement carbonée

ENJEUX SOCIÉTAUX

Contribuer à créer des environnements touiours plus sains, sûrs et fiables

- 7. Fournir des services essentiels, indispensables au mieux-vivre de tous
- 8. S'ancrer dans les territoires en développant des partenariats durables
- Partager nos engagements RSE et élargir l'impact positif d'Onet à nos parties prenantes externes



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

LA FEUILLE DE ROUTE 2020-2023

PRATIQUES ET PROJETS (DÉTAILS DES ÉTAPES)	ENGAGE- MENTS ONET	PRINCIPAUX KPI RÉSULTATS À FIN 2019	PRINCIPAUX KPI RÉSULTATS À FIN 2020	CIBLES 2023 (BASE DE RÉFÉRENCE 2019)
Piloter Onet en Prévention	1-4	Tf = 29,74 Tg = 2,35 Nb MP = 59	Tf = 24,82, soit $-16,5\%$ Tg = 2,56, soit $+8,9\%$ Nb MP = 54, soit $-8,5\%$	Tf = 26 Tg = 2,24
Université Onet	3-4-9	Cadrage des pilotes Onet Learn 523 managers formés (dont 72 % en distanciel)	9 734 parcours Onet Learn réalisés 1191 managers formés (dont 93 % en distanciel) Cadrage projet	Poursuite du déploiement 100 % population concernée
Diversité et inclusion	2-8	Taux d'emploi = 7 %	Taux d'emploi = 5 % après réforme	Taux d'emploi = 7 % Augmenter de 50 % les actions de maintien en emploi
Expérience collaborateurs	4-3	Création de parcours intégration et lancement projet On-boarding Création du parcours « Premiers	100 % population concernée Déploiement des parcours agents	
Mobilité responsable	1-6-9	6 986 207 litres 1 937 tonnes CO ₂ e	5 316 224 litres, soit – 24 % 623 tonnes CO ₂ e	- 10% de consommation en litres/2019 - 20 % des émissions/2019
Économie circulaire Biogistic	5-1 7-9	Part des produits biotech- nologiques et écolabellisés = 73 % salariés formés depuis 2018 = 8 988	84,2 % 12 148, soit +35 %	85 %
Économie circulaire Maîtrise des déchets	2 5 9	146 tonnes DEEE collectées depuis 2018 Cadrage de la démarche Mesure réalisée en 2019 sur Biogistic= 20 tonnes de plastique économisées/an		100 % des agences dans la démarche
Gestion des vêtements de travail	4-5-8	Identification des filières d'économie circulaire		Non défini
Achats responsables	8-9	Intégration sur les marchés produits/matériels de nettoyage (Prodim)	Intégration dans les appels d'offres flotte automobile (achats centraux)	Intégration critères RSE dans 100 % appels d'offres segments d'achats stratégiques
Travaux sectoriels ou institutionnels	7-9		Publication du référentiel sectoriel RSE Propreté Contribution aux protocoles covid sectoriels	Élargir les contributions aux travaux à d'autres secteurs d'activités
Dispositif éthique	4-9	Mise en œuvre du nouveau dispositif	Communication sur la plateforme d'alerte numérique à 100 % des salariés en France 3 réunions du comité	Utilisation de la plateforme d'alerte numérique sur périmètre entier Groupe 3 réunions du comité/an Suivi du nombre d'alerte

ACTIONS PRINCIPALES

Installer durablement une forte culture de prévention :

- Diminuer les accidents de travail : analyse des causes, et mise en œuvre d'action préventives, entretiens de retour post-accident,
- sensibilisation via causeries sécurité, visites comportementales de sécurité.

 Diminuer les accidents routiers : Plan Codes Rousseau : suivi des 15 entités les plus impactées par les sinistres

 Prévenir les maladies professionnelles : formations Prévention TMS, substitution des produits chimiques par le procédé Biogistic...

Développer l'employabilité de nos personnels œuvrant :

• Acquisition des standards opérationnels via Onet Learn, renforcement des compétences métiers, CQP, déploiement des formations d'alphabétisation

Déployer des programmes dédiés à nos encadrants de proximité :

• Programme « nouveau manager », Empreinte managériale Onet, cursus diplômants et certifiants

Créer une filière commerciale Onet pour renforcer la dynamique client

- Plan Handicap (2020-2021)
 Créer un réseau Référents Handicap régional pour animer la démarche, Outiller la démarche
- Former les managers, accompagner les collaborateurs, développer les partenariats

Autres cibles (2022-2023) : publics éloignés de l'emploi/juniors & seniors/femmes

- Intégration des managers : Journée d'intégration Groupe pour la cible /Parcours d'intégration par profils types/Découverte métiers parcours « Vie ma Vie »/Déployer l'application On Boarding
- Intégration des agents : Parcours « Premiers Pas chez Onet »/Vidéos de prise en main de nouveaux outils

- Réduire nos émissions de CO₂
 Consommation de carburants : accélérer la transition énergétique en remplaçant les véhicules thermiques par des véhicules propres selon la loi LOM
- Adaptation de l'organisation du travail en lien avec le contexte sanitaire (télétravail) 2021-2023 Déplacements/ Voyages : réviser politique du groupe et la déployer

Poursuivre le déploiement de notre solution de nettoyage responsable Biogistic, la formation des collaborateurs aux procédés; la promotion de la désinfection raisonnée avec l'utilisation de produits écologiques actifs contre la covid-19

- Continuer à développer les solutions Groupe comme le recyclage des déchets DEEE informatiques (Olinn) et de matériel de nettoyage (Ecosystem)
 • 2021-2023 Dynamiser l'application des 5 flux dans le Groupe
 • Réduction et réutilisation des ressources plastiques

2022-2023 : Mettre en place un processus d'économie circulaire au niveau des vêtements de travail de l'achat du vêtement jusqu'à la fin de vie

- Politique Achats avec le volet RSE (achats métiers et achats hors production)

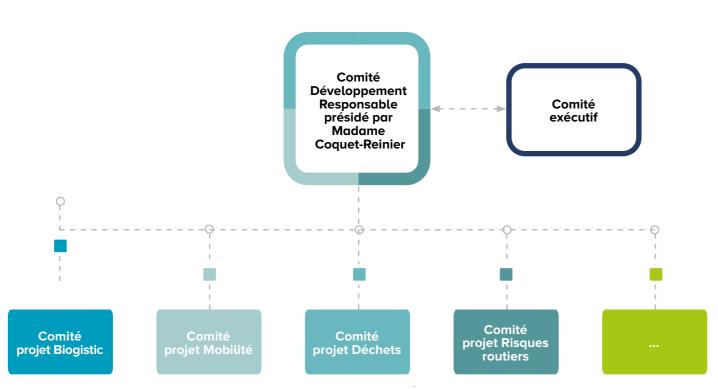
 Meilleure prise en compte de la RSE dans les critères de sélection des fournisseurs

 Partage de notre vision RSE avec les fournisseurs et encouragement à avoir un impact RSE positif
- Contribution à l'élaboration d'un référentiel d'enjeux pour le secteur propreté
 Contribuer aux travaux sur les reportings extrafinanciers
- Révision du code d'éthique
- · Mise en œuvre d'une plateforme numérique d'alerte professionnelle et standardisation du processus de traitement des alertes

NOTRE ORGANISATION RSE

Le rôle du comité Développement Responsable consiste à :

- déterminer les orientations stratégiques RSE du groupe
- réaliser le suivi de la feuille de route : arbitrage et validation des jalons critiques des projets, résultats.



Comités projets qui gèrent les projets, dont la composition et la durée sont variables en fonction des projets

Chaque grand projet RSE est piloté à travers un comité projet dédié. Les résultats obtenus, comme les étapes clés du déploiement, alimentent des données d'entrée du comité Développement Responsable Groupe.

Ce comité se réunit trois fois par an et regroupe les directions Développement Responsable, Ressources Humaines, Marketing

et Communication, Achats et Moyens Généraux ainsi que les représentants des métiers : Réseau Services Onet, d'Onet Technologies et d'Axxis Ressources.

Une communication régulière est établie entre ce comité et le comté exécutif du Groupe, en particulier pour la validation d'éléments budgétaires.

Une Direction Développement Responsable qui :

- pilote la politique RSE
- anime le RSE Lab : Son objectif est de mettre en place une veille afin de détecter les innovations, identifier les bonnes pratiques et s'inspirer d'initiatives d'autres secteurs d'activités
- assure le management en direct de différents projets répondant à un ou plusieurs engagements RSE et coordonne les autres comités projets
- est responsable de la communication interne et externe sur la RSE, y compris les éléments de reporting extrafinancier.



Élisabeth Coquet-Reinier Présidente de la Holding Reinier, Présidente du Consei de surveillance d'Onet SA et Présidente du Comité



Laurence Grillet Acerbo Directrice Développement Responsable Groupe



Laurence Lelouvier Directrice Ressources Humaines et RSE Groupe



Magali Bousquet Directrice Marketing et Communication Groupe



Olga Guyot Directrice Achats et moyens généraux Groupe



Muriel Duguay Responsable de projets RSE Groupe



Jean-Dominique Cucchi Directeur Général Prodim



Bernard Lacore Directeur Général Propreté Réseau Services Onet



Philippe Arnaud Directeur des Ressources



Élodie Volle Directrice des Ressources Humaines Onet Technologies



Sébastien BOY Directeur Q3SER Onet Technologies





NOTRE CONTRIBUTION AUX ODD

Ceci est notre Communication sur le Progrès sur la mise en geuvre des Dix principes du Global Compact des Nations Unies et soutenant les objectifs

Depuis 2004, la Présidence d'Onet soutient les dix principes du Global Compact relatifs au respect des droits humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption et communique régulièrement dans sa sphère d'influence afin de faire progresser cette initiative.

Le rapport 2020 de l'ONU constate que des progrès ont été réalisés sur certains enjeux de santé infantile et maternelle, d'accès à l'avenir ou de représentations des femmes dans les instances de gouvernance.

En revanche, l'insécurité alimentaire, la dégradation de l'environnement et les inégalités croissantes persistent.

« Il est tout à fait clair qu'une réponse beaucoup plus profonde, plus rapide et plus ambitieuse est nécessaire pour déclencher la transformation sociale et économique nécessaire pour atteindre nos objectifs à 2030.» António Guterres, secrétaire général de l'ONU.



Cette crise sanitaire mondiale sans précédent ne fait que renforcer notre engagement historique afin de contribuer concrètement au plan d'action international pour la paix, l'humanité, la planète et la prospérité que constituent les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD).

Dans ce cadre, chaque projet ou dispositif décrit dans ce rapport rappelle les ODD auxquels Onet souhaite contribuer à la hauteur de ses impacts et des ressources du Groupe.





















RAPPORT DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE 2020 - ONET



ONET S'ENGAGE AUX CÔTÉS DE FABRICE AMEDEO

en 2017, le skipper Fabrice Amedeo réalise son bateau des capteurs océanographiques qui que naviguer ne lui suffit plus : il veut donner du sens à son projet sportif. Celui qui navique dans des régions du monde où les expéditions l'impact et les conséquences du réchauffement scientifiques ne peuvent pas se rendre, décide climatique et des gaz à effet de serre sur les alors de mettre son bateau de course au service océans. de la communauté scientifique internationale.

Après avoir terminé son premier Vendée Globe Grâce au soutien d'Onet, il installe à bord de permettent de collecter des données en mer pour aider les scientifiques à mieux comprendre



Quelles sont les valeurs portées par Onet qui vous font écho?

F.A: Je dirai qu'Onet est une entreprise qui s'engage et qui est attentive à l'impact de ses actions. Dans chaque domaine, il est difficile d'être parfait, mais on essaie de s'améliorer et d'apporter notre pierre à l'édifice! Et c'est ce que fait Onet au quotidien!

Quel lien faites-vous entre les valeurs portées par le sport et celles d'une entreprise comme Onet?

F.A: J'ai beau être un marin solitaire dans des courses bien souvent en solitaire, je ne suis jamais seul! Je suis entouré de techniciens qui préparent le bateau toute l'année : cordage, électronique, hydraulique, gréement, etc. C'est une équipe de l'ombre, mais qui, quand je suis en course, est disponible 24 h/24 pour m'appuyer. Mon sport, éminemment solitaire, incarne le collectif, comme une entreprise telle qu'Onet! C'est la force du collectif qui fait avancer et se dépasser!

Pourriez-vous nous parler des capteurs qui sont installés sur votre bateau?

F.A: Il y a deux capteurs. Le premier permet de recueillir des données sur la salinité de l'eau, son taux de Co, ou encore sa teneur en phytoplancton. Ces données d'une ampleur inédite – car collectées au large, dans des endroits où les bateaux scientifiques passent une fois tous les dix ans – sont mises à disposition d'instituts scientifiques tels que l'Ifremer. Le second, quant à lui, permet de collecter et de mesurer des microplastiques dans l'océan, et notamment dans les mers du Sud.

Quels sont les derniers constats que vous avez pu faire dans le cadre de vos navigations?

F.A : Lors de la course Vendée-Arctique-Les Sables d'Olonne, j'ai pu constater, grâce au capteur, que tout le long du parcours entre la France et l'Islande, il y avait des microplastiques. Les résultats devraient être publiés d'ici la fin de l'année. Le Vendée Globe quant à lui nous aura permis de faire un maillage de l'Atlantique avec la descente vers le Brésil, puis l'Afrique du Sud jusqu'à la remontée vers la France et ce sont des données uniques.



LA PAROLE À ONET

Pourquoi ce partenariat?

Le groupe Onet a signé un partenariat de trois ans pour soutenir le projet scientifique de Fabrice Amedeo. Onet inscrit ce partenariat dans la continuité de sa démarche de Développement Responsable. Le Groupe porte notamment trois engagements : privilégier toute technique, méthode, tout équipement favorisant les économies de ressources naturelles et le respect de la biodiversité ; produire des services en favorisant l'économie circulaire ; et développer des activités qui contribuent à l'utilisation d'énergie faiblement carbonée.

« Le projet de Fabrice correspond en tout point avec les valeurs de notre Groupe : écoute, respect et audace, qui sont à la base de chacune de nos actions et qui sont portées par l'ensemble des collaborateurs. Sur l'ensemble de nos filières, nous jouons un rôle dans la préservation des ressources. Notre conviction est que chacun à son niveau doit apporter des réponses innovantes et responsables pour faire face aux grands défis d'aujourd'hui et de demain. C'est la raison pour laquelle nous avons à cœur de soutenir ce projet qui s'inscrit dans la préservation de la biodiversité. »

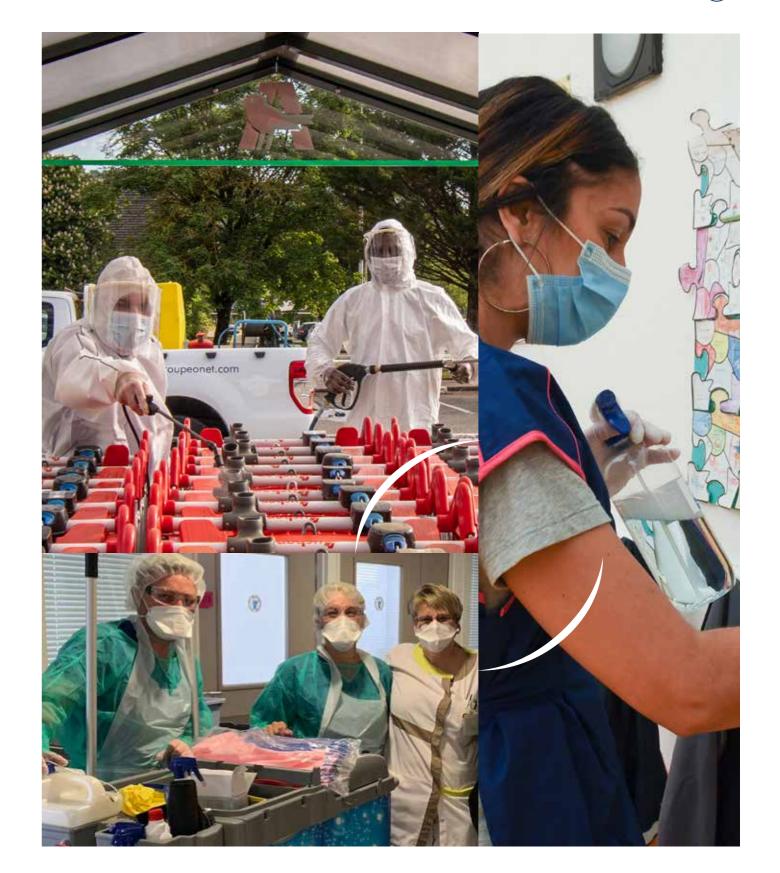
Élisabeth Coquet-Reinier.

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





FAITS MARQUANTS 2020



ONET FACE À LA PANDÉMIE

Une crise sanitaire sans précédent a marqué l'année 2020, remettant la prévention et l'hygiène au cœur des préoccupations mondiales. Nos métiers ont été mis en lumière et qualifiés d'essentiels dans tous les pays où nous opérons : France, Brésil, Etats-Unis, Espagne, Luxembourg, Suisse... Face à la Covid-19, Onet a su démontrer, au travers de la mobilisation de ses collaborateurs, à quel point nous sommes un groupe solidaire et engagé.

FAIRE PREUVE D'AGILITE POUR S'ORGANISER

C'est la première fois dans l'histoire, qu'une pandémie comme la Covid-19 a fait la une de tous les médias de la planète. Les réseaux sociaux ont contribué à diffuser très largement et presqu'en temps réel des informations sur la progression du virus. Avec pour conséquence, la nécessité d'analyser, de faire le tri et de digérer la surabondance de données.



Nous avons mis en valeur les réalisations de nos équipes par le biais d'un magazine digital dédié, diffusé en interne comme en externe. Il valorise l'engagement de nos équipes, leurs challenges et initiatives en cette période particulière.

Pour faire face à cela. Onet a mis en place très rapidement une organisation au niveau du Groupe et des différents métiers pour prendre les décisions les plus éclairées et rapides que le contexte le permettait.

Lors de cette pandémie, la priorité a été donnée à la protection nos salariés et à l'accompagnement de nos clients dont le fonctionnement d'entreprise a été affecté à différents degrés pendant et après les phases de confinement : fermetures, limitations d'activités, réorganisations...

La poursuite ou la reprise d'activité des entreprises a mis en lumière des situations fragilisées. Cette instabilité nous interroge et implique de notre part une adaptation constante des conditions de travail, pour préserver à la fois la santé et la sécurité de nos salariés et de nos clients.

Les informations scientifiques concernant la connaissance des modes de transmission de ce nouveau virus ont également donné lieu à de nombreuses versions de protocoles d'intervention chez nos clients comme de prise en charge des personnes présentant une suspicion de Covid-19.

Chez Onet, nous avons dû adapter en permanence notre organisation de travail pour répondre aux besoins de nos clients, protéger nos salariés et lutter contre la circulation du virus. Ainsi, nous avons mené un travail collectif, en associant les partenaires sociaux et en informant régulièrement nos équipes par le biais de supports variés : portail intranet, bulletins de salaires, affichages ou SMS.



RAPPORT DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE 2020 - ONET



RESTER SOLIDAIRES

Depuis le début de la crise sanitaire, la solidarité au sein des équipes n'a pas faibli. Face à des situations parfois compliquées ou anxiogènes, la solidarité a été constante pour assurer les prestations chez nos clients en toute sécurité, et ce même quand la mise en quarantaine entraîne une désorganisation des équipes.

La solidarité a aussi été présente à l'égard de nos clients pour leur faciliter la réalisation de leur activité en mode dégradé, de manière sécurisée.

Enfin, cette solidarité s'est manifestée entre les équipes supports et terrain pour apporter des réponses rapides face au questionnement sur les conduites à tenir en termes de prévention.

NOUS ADAPTER EN RESPECTANT NOS ENGAGEMENTS SANITAIRES ET ENVI-RONNEMENTAUX

En cette période de crise sanitaire, la propreté est souvent associée à la désinfection, symbole de neutralisation du virus. En mars 2020, l'urgence a été de mener des opérations de désinfection dites classiques. Celles-ci intégraient des produits chimiques pour répondre aux préconisations gouvernementales.

Depuis le mois de mai 2020, l'usage de produits dégraissants contenant des tensio-actifs est privilégié. Inscrite dans le protocole sanitaire du 31 août 2020 du ministère du Travail, cette mesure vise à lutter plus efficacement contre le SARS-CoV-2. Entouré d'une couche de graisse, le virus est ainsi rendu plus fragile en présence de ces tensio-actifs, qui cassent la membrane graisseuse et désactivent le virus.

Les produits que nous utilisons dans notre solution Biogistic depuis 2018, répondent parfaitement à la directive du ministère du Travail et sont efficaces contre le virus. Pour rappel, cette solution globale associe l'utilisation de produits écolabellisés et issus de biotechnologies, à une logistique intégrée de la commande à l'utilisation des produits sur site, dans une logique d'économie circulaire.

Enfin, les contenants sont réutilisés pour diminuer les déchets plastiques ce qui permet de réduire également le transport de produits et limite ainsi nos émissions de CO₂. Notre solution écologique étant déjà déployée de façon nationale et nos effectifs formés à la solution, nous avions une solution opérationnelle et écologique fiable.

Confortés dans l'efficacité de notre solution et afin de limiter la désinfection classique qui est plus agressive pour l'homme et néfaste pour l'environnement, nous avons dès la rentrée 2020 communiqué massivement auprès de nos clients. Notre objectif était de sensibiliser nos équipes et nos clients du secteur tertiaire au nettoyage raisonné.

Nous avons ainsi mis en avant l'efficacité d'un nettoyage plus fréquent avec des produits écoresponsables; les désinfectants ne sont alors utilisés qu'en cas de circulation active du virus. En tout état de cause, ces protocoles restent toujours soumis à l'accord préalable du client.



-(33

POLITIQUE GROUPE « PILOTER ONET EN PRÉVENTION »

Préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs et de nos clients est le premier enjeu social d'Onet.

Pour cela, depuis plusieurs années, la politique « Piloter Onet en Prévention » vise à installer durablement une véritable culture santé et sécurité dans l'ensemble du Groupe et ainsi de permettre à Onet de devenir la référence de nos métiers dans ce domaine.

Engagement(s) Onet concerné(s): 1-4





























e respect de l'intégrité physique et morale de chacun est la base de toute relation professionnelle.

Nous devons, de la direction aux collaborateurs, à tous les niveaux, être responsables de sa

sécurité et de celle des autres.

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

PILOTAGE GROUPE

Le pilotage de cette politique se traduit par le suivi de l'objectif commun, pour l'ensemble de nos métiers, une diminution de l'accidentologie, des maladies professionnelles et des risques psychosociaux.

MAÎTRISE DES RISQUES TRANSVERSAUX (RISQUE ROUTIER, RISQUES PSYCHO SOCIAUX) ET RISQUES SPÉCIFIQUES AUX ACTIVITÉS

- La prévention des accidents du travail s'articule autour d'échanges nourris en amont et pendant la prestation, ainsi qu'en en retour d'expérience, suivant un process défini et par le biais de différents outils cités ci-après.
- La prévention du risque routier a donné lieu à une démarche complète depuis 2009 grâce à la nomination d'un responsable en charge de la prévention des risques routiers et de l'éco-mobilité.

Cette organisation a permis d'initier des outils pédagogiques, d'harmoniser les pratiques et de réaliser des formations de prévention et de remise à niveau.

En plus de dix ans, les sessions de prévention routière ont permis de former plus de 7 000 collaborateurs (sur simulateur ou sur route avec ECF). Chaque année, les entités ayant le plus de sinistres font l'objet d'un plan d'action spécifique, en collaboration avec Codes Rousseau.

• Concernant la prévention des risques psychosociaux, depuis 2009, un numéro vert de permanence téléphonique auprès d'un cabinet de psychologie au travail est en place. Il est complété par un plan d'action spécifique concernant les cibles managers et collaborateurs. Un référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes » au niveau Groupe a été nommé ainsi que des relais en établissements. Tout signalement peut également se faire via la plateforme numérique de ligne d'alerte du Groupe.



(35)-

SUIVI DES KPI

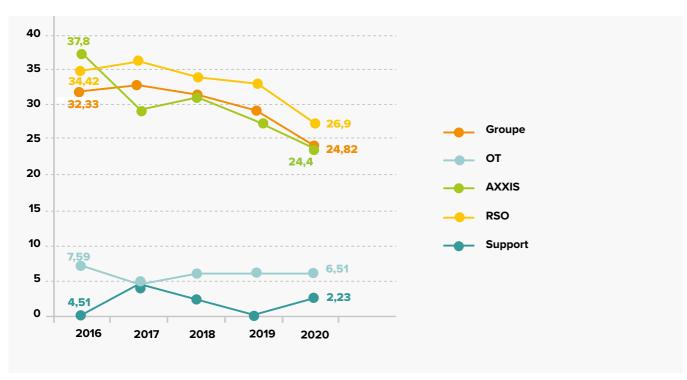
• L'ambition de baisse de l'accidentologie est fixée au niveau Groupe ainsi que le nombre d'alertes remontées sur les risque psychosociaux.

La diminution du taux de fréquence du Groupe a été exceptionnelle en cette année de pandémie : -17% par rapport à 2019. Une partie de cette forte diminution s'explique par le fait que nos collaborateurs ont fait preuve de solidarité, et d'une vigilance accrue. La communication et la mise en œuvre de l'ensemble des mesures de prévention liées à la covid-19 ont certainement contribué à une meilleure prise en compte des autres risques professionnels.

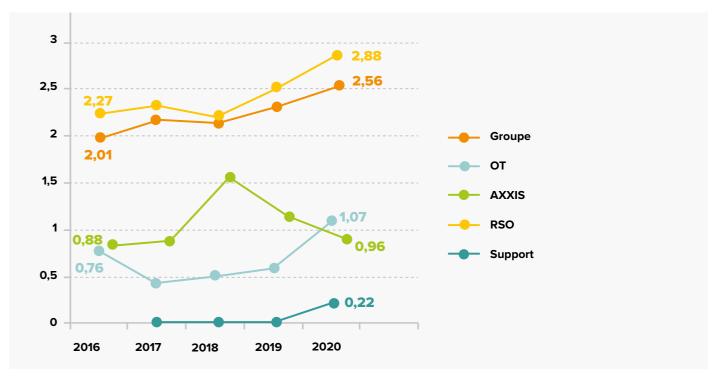
Il est à l'heure actuelle difficile de se projeter en termes d'activité partielle et de conditions de travail mais il est probable que l'amélioration de ces taux soit beaucoup plus lente quand nous reviendrons à un contexte normal.

- Des indicateurs extrafinanciers sur la santé et la sécurité entrent dans la rémunération variable des managers.
- Chaque métier suit les indicateurs complémentaires pour piloter les risques professionnels spécifiques à son activité.

Évolution des taux de fréquence



Évolution des taux de gravité



OUTILS

- La mise en place d'une application centralisée (Acciline Plus) en matière de gestion des accidents et maladies professionnels permet d'être très réactif en matière de déclaration, d'analyse, de mise en place d'actions de prévention et de suivi statistiques.
- Parmi les outils communs à l'ensemble du Groupe, nous retrouvons : les tests de connaissance en santé-sécurité avant l'embauche, les process d'accueil sécurité par l'encadrement de proximité, les visites comportementales de sécurité sur les sites clients (outil d'observation des bonnes pratiques et situations dangereuses en matière de sécurité basées sur le dialogue et l'échange), la sensibilisation à la sécurité (flash, fiches alertes...), les causeries sécurité et enfin la réalisation systématique d'entretiens de retour post-accident par le manager.

• La mise en place de programmes de formations en présentiel ou en e-learning ciblés sur des aspects réglementaires ou sur la prévention de risques spécifiques à l'activité.

COMMUNICATION

- Nous mettons en œuvre une sensibilisation régulière des collaborateurs par différents canaux (vidéos, affichages, flash sécurité, newsletters numériques, flyers dans les bulletins de salaire, campagne SMS...).
- Chaque année, une journée annuelle « Piloter Onet en Prévention » (POP) est organisée dans toutes les entités du Groupe en France comme à l'international. La journée est introduite par les messages de la Présidence et autres témoignages puis se poursuit par des conférences, organisation d'ateliers, escape game « prévention », concours d'affiches ou de vidéos.

RAPPORT DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE 2020 - ONET



INCLUSION ET DIVERSITÉ



Dans la lignée du plan stratégique d'Onet, Elan 20-23, le plan Elan RH pour l'inclusion promeut la diversité et lutte contre les discriminations dans chacune des actions de management. Nous croyons que promouvoir l'inclusion est un levier d'innovation et de performance.

Engagement(s) Onet concerné(s):2-8









a politique des ressources humaines va être redynamisée vis-à-vis des populations suivantes :

- Des personnes en situation de handicap
- Des publics éloignés de l'emploi (jeunes notamment)
- · Des séniors.
- Des femmes.

Nous nous engageons à inclure les personnes en situation de handicap dans tous les métiers et les postes d'Onet. Nous suivons et favorisons leurs évolutions de carrière en développant leurs compétences.

Nous nous engageons à augmenter de 50 % nos actions de maintien dans l'emploi. Enfin, nous agissons pour lever les tabous et libérer la parole sur le sujet du handicap et recréer de la confiance.

Les jeunes sont notre futur, nous nous engageons à les recruter, les former, les tutorer et les fidéliser afin de perpétuer la culture Onet tout en nous tournant vers l'avenir.

Nous promouvons la place des femmes à tous les niveaux de la hiérarchie en développant leurs compétences et en favorisant la promotion interne.

La direction inclusion coordonne les actions des référents métiers et régions afin que ces engagements se concrétisent.

HANDICAP

En 2020, le taux d'emploi de personnes en situation de handicap (consolidé Groupe France) est de 5,4%, alors qu'en 2019 elles représentaient 7 % des collaborateurs. Cette baisse s'explique principalement par l'application des nouvelles modalités de calcul issues de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Onet s'engage à revenir au taux d'emploi des personnes en situation de handicap de 7 % en 2023.

Dans le cadre de sa stratégie pour faire d'Onet un Groupe inclusif, en cohérence avec ses valeurs, nous nous engageons à développer une culture propice à l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes porteuses de handicap.

Nous nous engageons à préserver l'employabilité de tous les salariés y compris lors des accidents de la vie et du vieillissement.

Le pôle handicap met en place les actions suivantes :

- **Fédérer** l'ensemble de nos parties prenantes internes et externes autour du sujet du handicap pour une réussite collective.
- Accompagner au recrutement, à l'intégration, à l'évolution de carrière et au maintien en emploi les personnes porteuses de handicap et leurs managers.
- Valoriser les actions, les parcours de formation, les évolutions professionnelles. Inciter à la promotion interne, au développement de l'employabilité, au recrutement par les habilités et la formation. Consolider la confiance, l'échange et le dialogue.
- **Mesurer** toutes les actions avec des indicateurs fiables, justes et visibles de tous.



Pour 2021, les efforts porteront sur le sujet du handicap et sur le développement de l'employabilité. À compétences égales les candidatures de personnes en situation de handicap seront favorisées et le maintien dans l'emploi devra être toujours défendu.

Une feuille de route spécifique sous-tendra la mise en œuvre de la politique.

L'employabilité sera développée au regard du diagnostic en cours afin de réaliser des actions visant à la reconnaissance et la fidélisation des collaborateurs.

Objectifs

Objectif 1: Revenir au taux d'emploi de 2019, soit un taux consolidé groupe de 7 % à horizon 2023.

Objectif 2: Augmenter de 50 % les actions de maintien en emploi en mettant tout en œuvre pour anticiper les inaptitudes et collaborer avec tous les organismes de maintien pour permettre un reclassement cohérent avec les attentes des personnes concernées.

Objectif 3: Former l'ensemble des 71 000 collaborateurs aux enjeux du handicap.

L'atteinte des objectifs sera favorisée par le

pilotage de la démarche en proximité par des référents handicap qui accompagneront les managers et les collaborateurs, en intégrant et en prenant en compte les besoins des personnes concernées.

Les partenaires sociaux seront des acteurs clés de la politique par leur connaissance des salariés et des enjeux du handicap.

Enfin, pour crédibiliser notre démarche tant en interne qu'en externe, nous valoriserons les bonnes pratiques et construirons des partenariats durables avec les acteurs du secteur du handicap.

Onet a par ailleurs développé une stratégie avec les acteurs du secteur adapté et protégé depuis 2014 en signant un partenariat avec l'Association des Paralysés de France (APF). Ce partenariat nous permet d'être dotés d'un réseau national d'entreprises adaptées afin de proposer une offre de service « socialement responsable ».

En effet, cette offre apporte à nos clients une réponse qualitative à leurs besoins opérationnels tout en conjuguant deux éléments :

- L'insertion et la professionnalisation de personnes en situation de handicap
- La rétrocession d'unités bénéficiaires TH. Onet est également partenaire d'Elise, entreprise adaptée spécialisée dans la gestion des déchets de bureau.



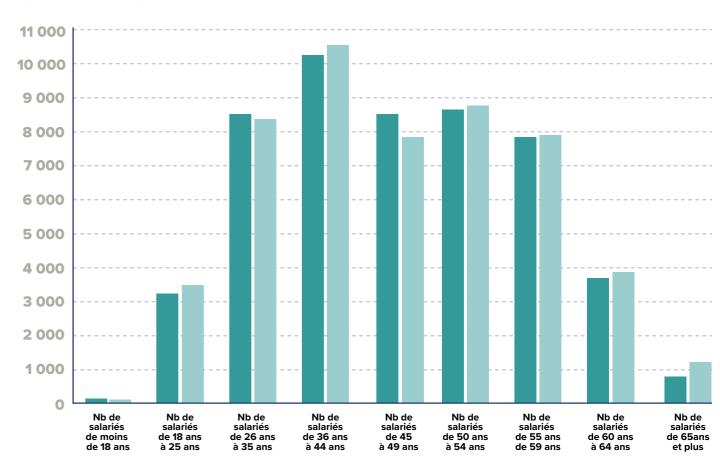
JEUNES

Nous constatons une évolution des pyramides d'âge. En 2020, la proportion de jeunes diminue et l'âge moyen dans le Groupe est de 45 ans, contre 42 ans en moyenne en France..

En 2020, 1,81 % des collaborateurs du Groupe étaient des alternants, contrats pro ou issus des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

L'apprentissage est l'une des solutions pour intégrer des jeunes et leur donner envie de travailler dans nos métiers.

Pyramide des âges



Onet 2019
Onet 2020



L'UNIVERSITÉ ONET

Engagement(s) Onet concerné(s): 3-4-9







Investir dans les compétences est un engagement fort et un rôle sociétal majeur du Groupe.

Permettre aux collaborateurs d'évoluer, de grandir, de s'épanouir, d'améliorer leurs performances, encourage la motivation et la fidélisation.



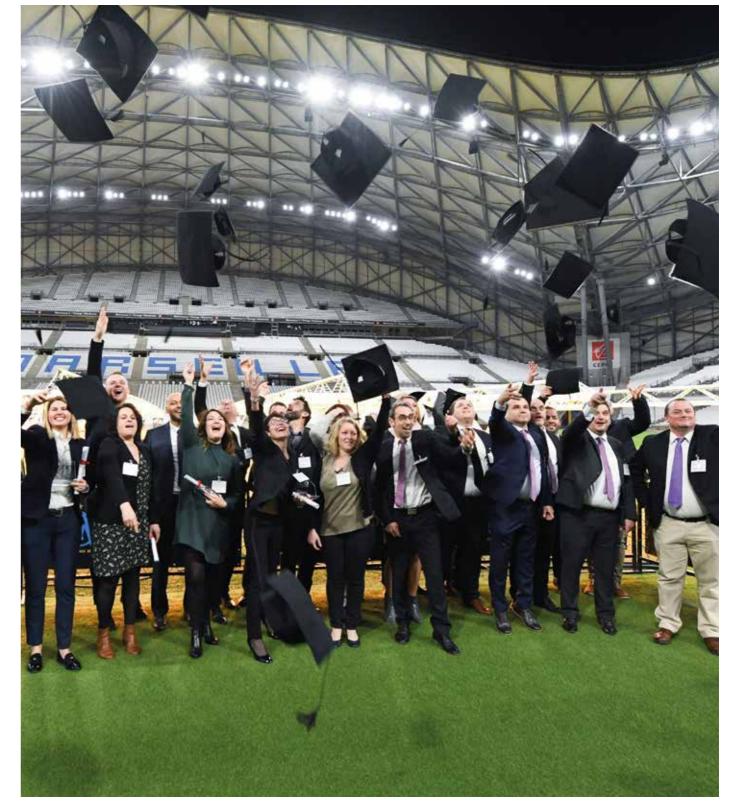
arce que gérer et capitaliser sur les talents internes et identifier les potentiels est primordial, nous misons fortement sur la formation interne, au travers de notre Université.

Ainsi, l'Université Onet poursuit son développement, basé sur les objectifs suivants :

- Développer les compétences de tous nos salariés, de l'ouvrier au manager
- Faire grandir nos managers et développer leur leadership, leur responsabilité sociale
- Favoriser la transversalité au sein du Groupe, en France comme à l'international et ce sur l'ensemble des métiers
- Innover et contribuer à la transformation digitale
- Être ouvert vers l'extérieur
- Contribuer à la marque employeur
- Être en lien avec les **Objectifs de Développement Durable**



« Nous avons toujours considéré la formation interne comme un investissement stratégique. C'est la force de notre Groupe, c'est notre ADN. C'est à l'initiative de mon père, Louis Reinier, que des cycles de formation spécifiques et adaptés ont été mis en place pour accompagner nos collaborateurs dans une progression de carrière ». Élisabeth Coquet-Reinier, Présidente de Holding Reinier, Présidente du conseil de surveillance d'Onet SA, Présidente du comité Développement Responsable.



Cérémonie 2019 de remise des diplômes. Les conditions sanitaires ne nous ont pas permises de réaliser un rassemblement similaire en 2020.

« ONET. C'EST NOUS »!

Nos collaborateurs sont nos ambassadeurs auprès de nos clients et auprès de nos futurs collaborateurs, ils contribueront demain à développer l'attractivité de notre Groupe.

Aussi, à l'issue de la remise des diplômes qui a eu lieu en janvier 2020, nous avons réalisé dix interviews, diffusées sur <u>notre chaîne</u> YouTube et sur les réseaux sociaux, intitulée « nos collaborateurs en parlent ».

Nous mettons en avant la diversité qui illustre notre Groupe. Une diversité de carrières, de parcours, de profils, de métiers... qui fait notre force et notre richesse.

L'offre proposée en direction de nos managers est certifiante à tous les niveaux :

Effectivement, en plus des filières nationales, en 2020, l'Université Onet a rendu la filière régionale certifiante. Un pilote est mené sur la région Centre.

Ce parcours « nouveau manager - réussir ses premiers pas de manager » s'adresse aux chefs d'équipe, agents de maîtrise débutants avec une expérience en management minimum de six mois.

L'objectif principal est de prendre conscience de la dimension du rôle de manager, de questionner ses pratiques et d'ancrer les fondamentaux du management.

Nous renforcerons ainsi l'accompagnement à la prise de fonction des managers quel que soit leur niveau de responsabilité afin de les doter d'outils pour un bénéfice client augmenté.

Cette formation très opérationnelle est réalisée avec un accompagnement individuel et personnalisé de chaque participant (AFEST) permettant de faire un retour sur les acquis de la formation et de s'évaluer en situation professionnelle.



David Sanchez, directeur multisites région Sud- Est, Onet Logistique, formation MCR

L'envie de me remettre en question et de progresser sans cesse m'a poussé à entreprendre un parcours à l'Université Onet. J'ai tout de suite adhéré à ce challenge de 18 mois de formation MCR (Manager un Centre de Responsabilités). J'en retire beaucoup de bienfaits, à la fois personnellement et pour mon équipe. On s'enrichit au quotidien à travers les rapports humains, sans une équipe on n'est rien.

Pendant ma formation, j'ai pu renforcer cette cohésion d'équipe. On est souvent très absorbé par l'exploitation, la formation nous permet de prendre du recul et d'engager des plans d'action. On a tous grandi ensemble!

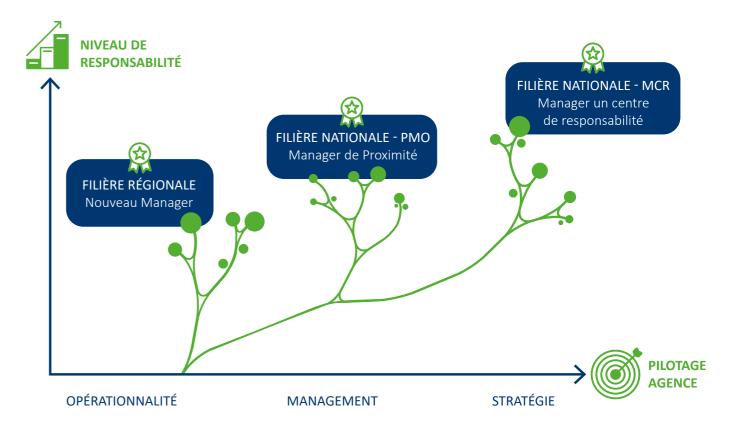




Maria Reveneau, responsable d'exploitation, Onet Propreté et Services à Moulins, formation PMO

J'ai suivi la formation PMO (Manager de proximité) de l'Université Onet pour asseoir ma légitimité et encore accroître mes compétences, grâce aux fonctions que j'allais prendre du fait de mon évolution professionnelle (passant de chef d'équipe à responsable de secteur). La formation m'a permis d'évoluer et de grandir surtout. J'ai appris à prendre du recul pour, aujourd'hui, manager mes équipes plus sereinement. J'ai mûri.

Au début, j'hésitais à me lancer dans cette formation car cela représente beaucoup de travail ; mais quand on voit comment elle se conclut, c'est vraiment une belle aventure.





Malgré le contexte complexe de 2020, les filières nationales ont pu se terminer :

« Manager de proximité » réalisée avec le CESI d'Aix-en-Provence (niveau bac +2 - titre RNCP niveau 5). En octobre 2020, 18 collaborateurs ont soutenu brillamment devant un jury dont la présidence était assurée par des représentants d'entreprises extérieures. On peut citer Pernod Ricard, Orangina et Petroineos.

C'est l'occasion de constater que le partage d'expériences au sein des formations est un atout considérable et favorise la mobilité transversale et la connaissance du Groupe.

« Manager un Centre de Responsabilités » réalisée avec l'IFG, l'Université de Corse et l'INSEEC U (niveau bac +4/5 - titre RNCP niveau 7). En septembre 2020, 16 collaborateurs ont soutenu leur plan de progrès devant un jury, composé des membres du comité de formation et des représentants de l'IFG-INSEEC U, dont le directeur des programmes.

Nous évoluons sur un marché réglementé, concurrentiel **et digital**. Le Groupe opère une transformation numérique qui touche notamment le domaine des ressources humaines.

L'Université accompagne cette transformation en proposant des produits digitaux qui ont du sens et sont reconnus comme différenciants et innovants, avec notamment :

- L'application Onet Learn.
- La plateforme LMS Blue Campus.
- La production de **tutoriels** pour l'utilisation des outils à destination de l'exploitation.

ONET LEARN

Pour mémoire, Onet Learn (application déployée conjointement par l'Université et la DSINI), permet à nos agents de maintenir à jour leurs compétences techniques mais aussi leur montée en compétence digitale.

Cette application fait partie du dispositif global de formation d'Onet. Au-delà de la formation c'est un vrai projet de transformation, en termes d'usages et de culture, qui s'inscrit dans la digitalisation des processus RH et qui est très appréciée par les opérationnels qui l'utilisent.

La poursuite du déploiement d'Onet Learn s'est traduite notamment par la clôture du challenge et la réalisation de 9 734 parcours de formation réalisés, dont 3 539 éligibles/certifiés.

Afin d'accompagner cette transformation digitale, des Experts Numériques Région (ENR), dont la mission principale est l'accompagnement des collaborateurs dans l'appropriation des outils, ont été nommés.

De nouveaux business secteurs ont enrichi la bibliothèque des parcours de formation proposés: distribution, transports, agroalimentaire.

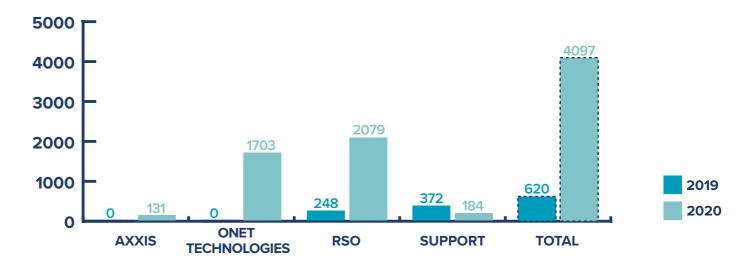
Parmiles évolutions significatives de l'application, on peut noter l'introduction de l'audio pour le quiz. La question peut être écoutée par l'agent. Les propositions de réponses s'affichent en surbrillance lors de la lecture de chacune d'elles.

BLUE CAMPUS

Au-delà de l'application Onet Learn, l'Université dispose d'une Plateforme LMS (Learning management system) Open Source, accessible sur ordinateur ou smartphone.

Les modules sont créés à la demande/selon les besoins en interne et de manière autonome avec possibilité d'inclure des vidéos, de l'audio, des images interactives...

En 2020, douze nouveaux modules de formation ont été créés et ont permis à 4 086 collaborateurs de se former. On peut noter une progression fulgurante entre 2019 et 2020 sur l'évolution du digital dans le dispositif de formation.



CRÉATION DE TUTORIELS

Enfin, toujours dans l'objectif d'accompagner nos opérationnels à l'utilisation des applications, l'Université a créé des tutoriels pour l'utilisation des outils à destination de l'exploitation (BQ, Just time, pré-embauche, cleanconnect).

Enfin, nous avons réalisé et diffusé, dans le cadre de la Campagne COVID, des tutos sur les gestes barrières à respecter (port du masque, lavage des mains).

En synthèse, l'offre de formation de l'Université couvre l'ensemble des niveaux de responsabilité et permet :

- de former nos collaborateurs pour développer l'entreprise ;
- d'anticiper les évolutions de nos métiers et des demandes clients afin de toujours être en avance sur notre marché ;
- de développer l'expertise digitale et l'innovation au sein de nos différents métiers.

EXPÉRIENCE COLLABORATEURS

Engagement(s) Onet concerné(s):3-4







Ce concept est construit en référence à celui d'expérience client. Il désigne l'ensemble des interactions et expériences vécues par un collaborateur au sein de l'entreprise, dans les moments clés de son parcours comme dans son quotidien professionnel, de son recrutement jusqu'à son départ.

ès lors qu'un manager demande à ses équipes d'adopter des postures personnalisées, de faire preuve de proximité et d'écoute vis-à-vis des clients, il paraît naturel que ces équipes soient managées selon des principes symétriques.

Nos collaborateurs sont nos ambassadeurs auprès de nos clients et auprès de nos futurs collaborateurs, ils contribueront demain à développer l'attractivité de notre Groupe. Ils doivent donc, tout comme nos clients bénéficier d'une expérience à la hauteur des valeurs fortes de notre Groupe

Pour Onet, les principaux enjeux de l'expérience collaborateur sont :

- améliorer l'intégration des collaborateurs;
- accélérer le développement des compétences ;
- favoriser la mobilité interne ;
- simplifier et digitaliser les outils.

AMÉLIORER L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX COLLABORATEURS

L'intégration est une phase essentielle du cycle de vie des collaborateurs. La mise en place d'une stratégie d'accueil et d'intégration a une incidence importante et facilite le sentiment d'appartenance, l'adhésion et la mobilisation dans une nouvelle mission et le développement de la marque employeur.

L'identification des phases clés et des rendezvous incontournables a permis de créer des parcours d'intégration complets de la phase de pré-intégration à la fin de la période d'essai.

Ces parcours ont été adaptés en fonction des personae (profil type de collaborateurs : fonction directeur centre de profits, commercial, ingénieur...) afin d'être au plus près des attentes et des besoins.

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

Notre personnel œuvrant

C'est majoritairement une population éloignée de l'emploi qui, en raison le plus souvent, d'une difficulté liée à un problème de maîtrise de la langue et/ou du numérique, se trouve bloquée dans son évolution professionnelle.

Pour ces salariés, nous travaillerons à développer leur employabilité interne et externe sous les angles principaux de la formation et du compagnonnage.

Les parcours de formation seront notamment construits autour de programmes :

- d'alphabétisation et d'élévation du niveau du français ;
- d'appropriation des outils numériques ;
- de renforcement des compétences métiers pour développer l'expertise ;
- d'amélioration de la connaissance de l'entreprise, de ses métiers et de ses passerelles.

Nos managers de proximité

Notre manager de proximité est en position centrale dans nos organisations, en articulant les attentes du client, de la direction et celles des agents, il doit conjuguer une dimension opérationnelle commerciale et managériale.

Il s'agit de renforcer l'accompagnement à la prise de fonction et nous lancerons un programme afin de les doter d'outils pour un bénéfice client augmenté. L'objectif étant que d'ici cinq ans, chaque filière métier dispose d'une offre de formation ciblée tout en préservant une certaine mixité d'horizons au sein des formations managériales.



Cérémonie 2019 - Remise des diplômes de l'Université Onet au stade Vélodrome

Nos équipes commerciales

Afin de faire face à une concurrence de plus en plus rude et un environnement économique incertain, un cursus permettant de certifier la montée en compétence des collaborateurs et d'augmenter leur efficacité commerciale tout en répondant aux valeurs et engagements du groupe sera mis en œuvre à partir de 2021 par l'Université.

FAVORISER LA MOBILITÉ INTERNE

Lié à la performance de l'entreprise, fidéliser nos collaborateurs permet de préserver les compétences développées, le savoir-faire, la qualité et la cohérence de l'offre délivrée par Onet auprès de ses clients.

Favoriser la mobilité interne contribue de façon certaine à la rétention des talents et permet également un renforcement de la culture d'entreprise et une dynamisation de la cohésion. La mise en œuvre du principe de la mobilité réside dans le fait que chaque salarié doit pouvoir devenir un acteur de son développement professionnel.

Des communications hebdomadaires permettent à l'ensemble des collaborateurs de prendre connaissance des nouvelles offres d'emploi disponibles dans le Groupe.

Le Groupe, au travers de chacun de ses métiers, privilégie la mobilité fonctionnelle et/ou géographique de ceux qui le souhaitent dans un esprit d'ouverture et de cohésion. Ces évolutions professionnelles font l'objet d'un accompagnement en termes de moyens matériels, d'information, de formation.

Dans sa volonté de promouvoir la mobilité et la promotion interne, le Groupe a mis en place, au travers de l'Université, un dispositif spécifique d'accompagnement à la prise de poste (mentoring/coaching), renforçant ainsi la fidélisation des collaborateurs.

SIMPLIFIER ET DIGITALISER LES OUTILS

Développer l'expérience collaborateur en retravaillant le parcours de la phase de pré-recrutement à la sortie en digitalisant, en fluidifiant et simplifiant les process et les outils, afin de gagner en efficacité, en agilité et surtout en rapidité.

Le digital donne l'occasion de repenser la relation entreprise-salariés avec une qualité de service optimale.

Il est donc indispensable d'accompagner nos collaborateurs avec des solutions digitales adaptées aussi bien dans leur parcours RH que dans leur relation client. Les outils digitaux déployés par Onet permettent à nos collaborateurs de maintenir à jour leurs compétences techniques mais aussi leur appropriation de la compétence digitale.



ÉCONOMIE CIRCULAIRE BIOGISTIC & MÉTHODES ÉCORESPONSABLES



Lors du déploiement de notre offre Biogistic en 2018, nous nous étions fixé un objectif ambitieux de déploiement (80 %). Aujourd'hui, nous sommes fiers d'avoir dépassé cet objectif.

84 % des produits de nettoyage tertiaires sont biotechnologiques et écolabellisés.

Engagement(s) Onet concerné(s):1-5-7-9









BIOGISTIC: UN ENGAGEMENT CONCRET!

L'utilisation de cette solution nous a permis, en 2020 de faire preuve d'encore plus de réactivité auprès de nos clients, dans ce contexte si particulier de crise sanitaire.

Nous avons pu compter sur l'appui non seulement de nos agences présentes sur le territoire national, mais aussi de nos agents qui étaient déjà formés pour pouvoir assurer les prestations de nettoyage avec la solution Biogistic (depuis 2018, plus de 12 000 agents ont été formés).

DE MULTIPLES RÉFÉRENCES DE MATÉRIELS ET **PRODUITS ÉCORESPONSABLES**

Grâce aux équipes de notre centrale d'achat Prodim, de nombreuses références écoresponsables sont à disposition des équipes Onet pour proposer à nos clients un large choix de produits nous permettant de leur présenter une offre avec un impact minimal sur l'environnement et pour assurer une bonne qualité de vie au travail de nos équipes (prévention des TMS...) sur les gammes suivantes : entretien des sols et surface, entretien des sanitaires, entretien du linge, papiers hygiéniques, savons, équipements de nettoyage, sacs biodégradables, chariots de nettoyage, autolaveuse permettant des économies d'eau et d'énergie.

Toutes ces références sont présentes et actualisées dans un catalogue en ligne dédié.



BIOTECHNOLOGIQUES ET



FOCUS PRODIM

Prodim est la filiale d'Onet spécialisée depuis 35 ans dans les produits et matériels d'hygiène professionnelle. Acteur dans le développement des projets d'économie circulaire d'Onet, Prodim l'accompagne dans le changement grâce à ses équipes réparties dans sept agences en France.

Prodim a été également un acteur essentiel pendant la crise sanitaire dans l'achat et la distribution des masques et autres EPI à nos équipes.

Exemple de déploiement de la gamme de produits biotechnologiques et écolabellisés Innuscience dans les process de nettoyage des 80 sites clients d'ASCENT.

Les agences commerciales Prodim ont coordonné la mise en place du marché de l'hygiène ASCENT sur les 80 sites clients. Commerciaux et démonstrateurs Prodim ont encadré le lancement du marché (installations de doseurs, centrales d'hygiène et centrale de dilution), tout en s'adaptant aux contraintes liées à la crise sanitaire et en accompagnant le personnel d'ASCENT au changement.

Les objectifs étaient nombreux : réduire les consommations d'eau, de produits, les déchets d'emballages générés et optimiser la périodicité des commandes pour constituer le stock suffisant tout en limitant le bilan carbone. Pour cela, Prodim a créé des supports pédagogiques pour l'utilisation et la maintenance des équipements et réalisé de nombreuses réunions de suivi du marché avec le client.

Le bon déroulement des différentes phases (identification des besoins en amont, installation des matériels, accompagnement des utilisateurs, suivi et reporting des résultats) ont permis de mesurer de réels bénéfices.

En 2020, les bénéfices obtenus sur les 80 sites clients d'ASCENT sont les suivants :



- Diminution par 6 du volume de produits d'entretien consommés.
- 40 % de baisse de livraisons de produits lessiviels induisant la réduction du bilan carbone associé.
- · Suppression des produits lessiviels et de nettoyage classiques jusque-là utilisés dans les cuisines et buanderies d'ESAT et d'EHPAD.
- Réduction de la volumétrie des déchets plastiques générés.
- Préservation de la santé des utilisateurs des produits et des occupants des locaux nettoyés par ASCENT (personnel fragile) grâce à l'innocuité de ces produits.
- Suppression des risques de surdosage de l'ensemble des produits (y compris des produits décontaminants ou désinfectants utilisés dans le cadre de la crise sanitaire de la covid-19), grâce à l'utilisation de centrales de dilution automatisées.



RECYCLAGE DU MATÉRIEL **ÉLECTRONIQUE & SECONDE VIE POUR NOS ÉQUIPEMENTS** INFORMATIQUES ET TÉLÉPHONIQUES

Onet est lancée depuis 2015 dans une démarche Engagement(s) Onet concerné(s): 2 - 5 - 9 d'économie circulaire. Notre méthode est de privilégier lorsque c'est possible le réemploi et la prolongation de la durée de vie des ressources avant de penser au recyclage qui intervient dans un second temps.





ourant 2020, malgré la crise covid, qui a diminué notre tonnage de déchets électriques et electroniques recyclés, nous avons pu déployer nationalement notre solution de « seconde vie du matériel informatique et téléphonique » et poursuivre notre activité de recyclage du matériel de nettoyage hors d'usage.

DÉPLOIEMENT DE NOTRE SOLUTION DE SECONDE VIE DE NOS MATÉRIELS INFORMATIQUES ET TÉLÉPHONIQUES

Onet a mis en place dès 2018 un partenariat avec l'entreprise adaptée OLINN afin de répondre aux objectifs suivants:

- Avoir un processus national homogène et sécurisé de la fin de vie de notre matériel.
- Établir un partenariat avec une entreprise adaptée qui partage nos valeurs et participer à l'emploi de personnel en réinsertion.
- Poursuivre notre politique d'économie circulaire en redonnant une seconde vie à nos matériels IT qui sont réparés puis revendus sur un marché de l'occasion.



Cette année 2020 a été l'occasion de déployer cette solution au niveau national. Ce projet a été copiloté par la Direction Développement Responsable et la Direction des Systèmes d'Information, du Numérique et de l'Innovation. L'équipe Projet a coordonné le déploiement avec la mise en place de coordinateurs dédiés sur chacune des régions Onet ou business units. Un accompagnement a été fait auprès des entités pour les différents enlèvements avec la mise en place de procédures dédiées.

2.Utiliser

3.Détruire

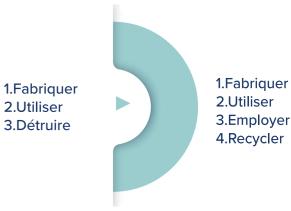


Le nombre de matériels collectés a été très important malgré les conditions difficiles de centralisation et d'enlèvement liées à la crise covid grâce à la réactivité des équipes et une coordination de projet qui a initié le changement avec dynamisme et bonne humeur!

Focus sur OLINN

OLINN est une entreprise adaptée, basée à Lunel qui propose depuis quinze ans à ses clients de passer d'une économie linéaire à une économie circulaire sur le cycle de vie du matériel informatique de l'entreprise en allongeant la durée de vie des matériels informatiques et en leur donnant une seconde vie.

Il faut savoir que la fabrication du matériel représente 80 % de l'impact environnemental.



DISPOSITIF DE TRAITEMENT DES DÉCHETS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES GÉNÉRÉS PAR LES **ACTIVITÉS DU RÉSEAU SERVICES ONET**

La solution de recyclage des déchets issus du matériel de nettoyage électrique et électronique ainsi que du matériel bancaire se poursuit en 2020 avec 33 tonnes de matériel collectées en 2020, soit 141 tonnes depuis le début de la démarche.







MOBILITÉ DURABLE

Face aux enjeux liés de changement climatique, aux caractéristiques de nos activités nécessitant de nous déplacer au quotidien chez nos clients, aux multiples évolutions réglementaires et fiscales, Onet a lancé en 2019 un projet « Mobilité Durable » copiloté par la Direction des Achats et la Direction Développement Responsable.

Engagement(s) Onet concerné(s):1-6-9





Différents volets sont développés pour permettre la réduction de nos émissions de ${\rm CO_2}$ et ${\rm NO_2}$ générées par nos déplacements :

- Évolution de notre flotte de véhicules Onet en diminuant le volume des véhicules diesel et en accélérant l'intégration des véhicules « propres » (soit moins de 60 g de CO₂).
- Déploiement d'une nouvelle « car policy » basée sur des critères d'usage et intégrant une notion de TCO élargi.
- Adaptation de nos modes de travail et de déplacements (trajet/missions).

Notre ambition est de mettre en œuvre une stratégie de transition énergétique 2020-2030 selon les étapes suivantes :

Étape 1: Nous étudions et optimisons les process existants (2019-2020).

Étape 2 : Nous appliquons les critères environnementaux dans nos process et mettons en place douze **sites pilotes** pour tester les infrastructures électriques.

Étape 3 : Nous faisons le **retour d'expériences** de l'étape précédente pour préparer le déploiement et adopterons notre stratégie au fil du temps car les paramètres sont à la fois nombreux et changeants.

L'année 2020 a permis à Onet d'accélérer la mobilisation autour de ce projet transverse rassemblant de nombreuses compétences (exploitation, achats, RSE, RH, juridique, fiscalité, assurance).

Une enquête a été menée auprès de nos 4 000 conducteurs pour mesurer leurs attentes, des ateliers de travail ont été menés pour voir comment ensemble réduire nos émissions de ${\rm CO}_2$ et aborder la transition énergétique.



- 24 % DE CONSOMMATION CARBURANT ENTRE 2019 ET 2020







LEURS ATTENTES

Parmi les actions menées en 2020 :

Évolution vers une flotte plus responsable

La loi d'orientation des mobilités (LOM), promulguée fin 2019, a défini les grands engagements de la France et les investissements à venir pour favoriser la mobilité, avec l'objectif d'atteindre la neutralité carbone des transports terrestres d'ici 2050 et la réduction de 37,5 % des émissions de CO₂ d'ici 2030.

Pour poursuivre la réduction de la pollution atmosphérique, la LOM a créé les zones à faibles émissions mobilité (ZFE-m) permettant aux collectivités de limiter la circulation des véhicules les plus polluants sur leur territoire afin d'améliorer la qualité de l'air et de protéger les populations dans les zones denses les plus polluées.

En France, les zones à faibles émissions mobilité reposent sur le système des vignettes Crit'Air. Plusieurs collectivités ont déjà mis en place ces zones spécifiques.

En 2019, le parc véhicules Onet était constitué de 95 % de modèles diesel. L'objectif de diminuer progressivement la part du diesel pour améliorer la qualité de l'air (NOx et particules fines) ne peut pas se faire uniquement par un transfert vers des modèles essence. En effet, les moteurs essence consomment davantage et donc génèrent davantage de CO₂ ayant un impact direct sur le réchauffement climatique. C'est pour cela que l'électrique est une réelle alternative écologique à court terme et éventuellement les moteurs hybrides pour un usage urbain.

Avec plus de 200 véhicules électriques déjà présents sur nos sites, nous poursuivons donc nos efforts d'électrification de la flotte et d'adaptation de nos véhicules à l'usage de nos conducteurs.

Le déploiement de l'infrastructure électrique sera une priorité du pilote de l'année 2021 en travaillant sur un déploiement de bornes électriques non seulement en agence mais également au domicile de collaborateurs.



RAPPORT DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE 2020 - ONE



POURSUITE DES FORMATIONS ÉCOCITOYENNES

Bien que l'année 2020 n'ait été pas propice à l'organisation de ces stages sur route, le dispositif a continué et a permis d'atteindre la cible de 7 000 formations écocitoyennes en dix ans. Ces formations comprennent un volet sécurité routière et un volet de comportement d'écoconduite, permettant une économie d'environ 10 % de carburant et donc la diminution d'émissions de gaz à effet de serre. L'impact est ainsi amélioré sur la santé comme sur l'environnement.

Les bases du comportement d'éco-conduite reposent sur :

- L'anticipation (règle de base du risque routier). L'observation au loin pour anticiper les ralentissements, les autres usagers, les intersections, le profil de la route
- La boite de vitesses : rouler dans le rapport de boîte le plus élevé possible.
- L'allure : maintenir une allure régulière, contrôler les accélérations, penser au « pied léger », privilégier l'inertie du véhicule et la coupure d'injection.

COVOITURAGE



En 2020, Onet a signé un contrat de partenariat avec BlaBlaLInes, leader en terme de covoiturage, afin d'inciter les salariés Onet à adopter ce type de réflexe. Cette plateforme permet d'identifier un « covoitureur Onet » et de bénéficier de trajets gratuits. Le déploiement de l'application aux trajets domicile-travail doit se poursuivre en 2021.

Cette pratique permet de diviser par deux les impacts environnementaux des trajets domicile-travail, dont le kilométrage moyen français est estimé à 14 km par jour.



TRAVAIL EN DISTANCIEL

La crise sanitaire a généré une chute importante de nos déplacements grande distance de plus de 60 % (avion/train) et a réduit le nombre de kilomètres parcourus en trajet domicile-travail pour tous les postes télétravaillables.

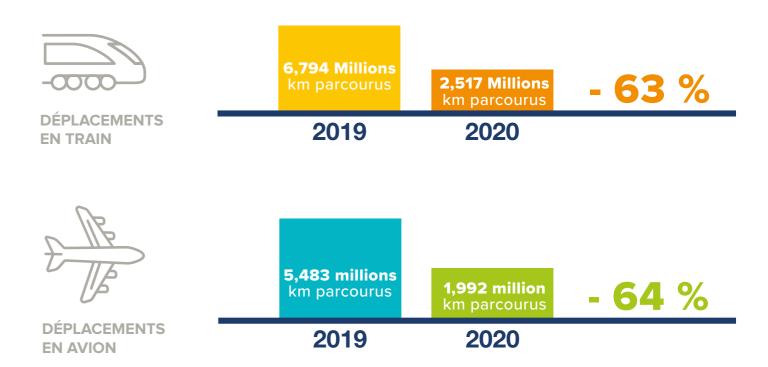
Certaines pratiques ont également évolué avec nos parties prenantes, en particulier nos clients, en termes d'échanges et de modes de travail collaboratifs.

Cette crise a permis d'accélérer toutes les techniques de travail à distance en modifiant en profondeur nos comportements et la vision de la mobilité.

L'entreprise s'est également adaptée rapidement à ces pratiques en continuant à investir pour améliorer :

- L'impact technique : accélération de la digitalisation (modules de formation...), des outils collaboratifs, de communication ou de la flotte d'équipements informatiques portables.
- L'impact organisationnel et social : nous avons mis également en place courant 2020 des ateliers d'accompagnement des managers et des collaborateurs et continué à promouvoir la ligne d'écoute psychologique pour éviter l'isolement ou la démotivation de certains collaborateurs.

Tout l'enjeu de demain sera de trouver le meilleur équilibre entre la diminution des trajets et donc de la fatigue, du risque routier, l'équilibre vie privée-vie professionnelle, la dynamique d'équipe pour une performance accrue de tous.





ANCRAGE TERRITORIAL ET PARTENARIATS DURABLES

L'ancrage territorial ne se limite pas à assumer ses impacts sur la société et l'environnement mais il s'agit bien pour Onet de réaliser un travail de proximité proactif vis-à-vis de la communauté, du territoire sur les trois axes : économique par la création d'emplois directs ou indirects, environnemental (habitats, déchets, transports...) et social/sociétal (cohésion sociale, diversité...).





Raphaël, collaborateur en alternance au GEIQ PACA et chez Onet Services Marseille sud

Pouvez-vous vous présenter et nous expliquer en quelques mots votre parcours ?

Je m'appelle Raphaël. J'ai 24 ans. Je suis arrivé de La Réunion en septembre 2019. Je cherchais une école pour être formé à la propreté. J'avais déjà travaillé dans le nettoyage, la vitrerie, les espaces verts... J'ai trouvé l'INHNI. J'ai été accompagné par le CNARM. L'INHNI m'a orienté vers deux entreprises et le GEIQ. J'ai choisi le GEIQ parce que

l'accompagnement me semblait bien pour moi. Je voulais une alternance, car c'est comme ça qu'on apprend le mieux. Depuis novembre 2019, je travaille pour le GEIQ et pour Onet. Je prépare un CAP Agent de propreté et d'hygiène. Au travail, j'ai intégré l'équipe des laveurs de vitres, ils m'apprennent leurs techniques. À l'école, on partage avec les collègues pour savoir comment ça se passe, on partage nos techniques. Je suis vraiment bien et je veux que ça continue. Je passe mon diplôme en juin.

Qu'est-ce qui vous plaît le plus dans cette formule mixte formation-expérience professionnelle?

J'apprends avec mes collègues. Je cherchais une alternance pour apprendre vraiment le métier, pour évoluer, et pour gagner ma vie. Avec le GEIQ, j'ai en plus un triple accompagnement : le GEIQ, mon école et Onet. Ça me donne encore plus envie de continuer.







Richard Dubaud, Directeur de l'agence Onet SERVICES MARSEILLE SUD et membre du CA du GEIQ PACA

Quels sont les avantages de ce dispositif GEIQ en tant que directeur d'agence?

Le GEIQ est un formidable outil d'inclusion. Il permet à des dirigeants d'établissements, d'entreprises, de se réunir afin de faire grandir notre métier en investissant sur l'Humain, en développant les compétences, en réduisant le risque d'échec par un accompagnement dédié de l'équipe

encadrante du GEIQ, et de l'entreprise d'accueil. Il est également porteur de solution de recrutement par des parcours durables, dans une période où nous sommes fortement sollicités. Par exemple, nous avons confirmé à Raphaël qu'il poursuivrait à l'issue de son CAP l'aventure chez Onet et en appui du GEIQ, afin qu'il puisse atteindre son objectif BAC PRO, et viser une intégration pérenne chez nous.

Il l'est également dans un contexte où la pyramide des âges en France nous impose de préparer au plus vite notre avenir, en intégrant et préparant des jeunes, mais aussi des moins jeunes, dans nos métiers. En tant que membre du Conseil d'Administration, et sous la coupe de notre Président de GEIQ PACA, Thierry TOMIO (également Directeur d'Agence Onet Services), et Angélique DAIZE, sa Directrice, nous avons la chance, avec l'ensemble de nos confrères participants, de pouvoir structurer une offre inclusion & développement de compétences au sein de nos métiers, pour continuer à valoriser nos salariés qui œuvrent au quotidien. Une réelle fierté!

Afin de consolider les actions d'inclusion des publics jeunes au sein des métiers d'Onet, l'année 2020 a été marquée par le prolongement ou la mise en œuvre de partenariats avec des structures œuvrant pour les jeunes.



1 JEUNE 1 SOLUTION

Onet fait partie, depuis 2019, du club des 100 du réseau La France, Une Chance. Ce réseau à l'initiative du gouvernement est la bannière nationale qui fédère l'écosystème des entreprises engagées pour innover dans l'emploi et agir en faveur de l'inclusion. Depuis sa création, Onet publie toutes ses offres d'emploi éligibles sur le site: https://www.1jeune1solution.gouv.fr/.

Ce site a pour objectif de trouver pour tous les jeunes des solutions d'emploi pérennes, d'alternances ou de stages.

JOB À CŒUR

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

(61)-

MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES



Nos Quartiers ont du Talent

Depuis 2014, Onet est partenaire de cette association. Les collaborateurs ont accompagné 100 jeunes dont 85 ont trouvé un poste. NQT est une association qui favorise l'insertion professionnelle des jeunes diplômés d'un bac +3 ou plus, résidant en quartiers prioritaires.



Chaque année nous recevons au siège les jeunes de Nos Quartiers ont du Talent pour une séance de coaching au recrutement – 2019.



Institut Télémaque

En 2019, Onet a signé un partenariat avec cet institut qui propose aux collégiens des réseaux d'éducation prioritaire, anciennement ZEP, d'être parrainés par des salariés afin de construire des parcours d'accompagnements culturels sur leur temps libre.



Énergie Jeunes

En 2020, Onet a initié une démarche avec Énergie Jeunes. Cette association reconnue d'utilité publique, agréée par le ministère de l'Éducation nationale, est au service de la réussite scolaire de tous.

Depuis 2009, elle déploie sur tout le territoire une méthode originale pour développer la persévérance scolaire, chez les élèves scolarisés dans les collèges de l'éducation prioritaire.

Une vaste étude scientifique engagée en 2014 a démontré que le programme « Ma réussite au collège » a un effet positif sur les notes des élèves, sur le comportement en classe, ainsi qu'une « baisse du fatalisme social ».

Toutes ces actions visent à placer Onet au cœur de son territoire en agissant en entreprise inclusive à impact.

CONTRIBUTION À UN PROJET DE REQUALIFICATION URBAINE À MARSEILLE

Sinteo, filiale du groupe Onet, société de conseil et d'ingénierie environnementale et technique pour l'immobilier œuvre au quotidien pour promouvoir le bâtiment durable et le renouveau urbain, particulièrement en Méditerranée Sinteo a contribué en 2020 à un projet situé à Marseille, caractérisé par un bioclimatisme adapté à la méditerranéenne dans un environnement sonore apaisé.

Dans le cadre du concours portant sur la requalification de « l'îlot sur le parc », Euroméditerranée a sélectionné un projet ambitieux et durable porté par l'opérateur Altarea Cogedim. Sinteo a apporté son expertise environnementale et acoustique au projet « Les Échelles ». Ce projet d'une surface de 7 000 m² vise à créer un lieu d'hébergement urbain socialement innovant, mêlant tiers-lieu associatif, crèches et activités d'insertion au bénéfice de Marseillais en situation de précarité sociale.

Se protéger du mistral, profiter de la brise marine, maîtriser les apports solaires : le projet est construit autour d'une approche bioclimatique ajustée au climat méditerranéen. L'espace extérieur central fait office d'îlot de fraîcheur grâce à sa végétalisation tout en renforçant les continuités écologiques et la biodiversité du site.

Le contexte urbain et les nuisances sonores liées à la proximité de l'autoroute A7 impliquent une attention particulière au confort acoustique des occupants. Les acousticiens de Sinteo ont ainsi pu apporter toute leur expertise afin d'optimiser les principes de façade, le choix des matériaux et l'agencement des locaux sensibles. Par exemple l'orientation des façades permet d'améliorer la protection acoustique en réduisant les angles de vue des voies routières tout en proposant des vues vers le parc Saint-Charles.

Nos engagements de performances environnementales, notamment la faible empreinte carbone, la performance énergétique et les principes de l'économie circulaire, seront concrétisés par une démarche Bâtiments Durables Méditerranéens ciblée au niveau argent.



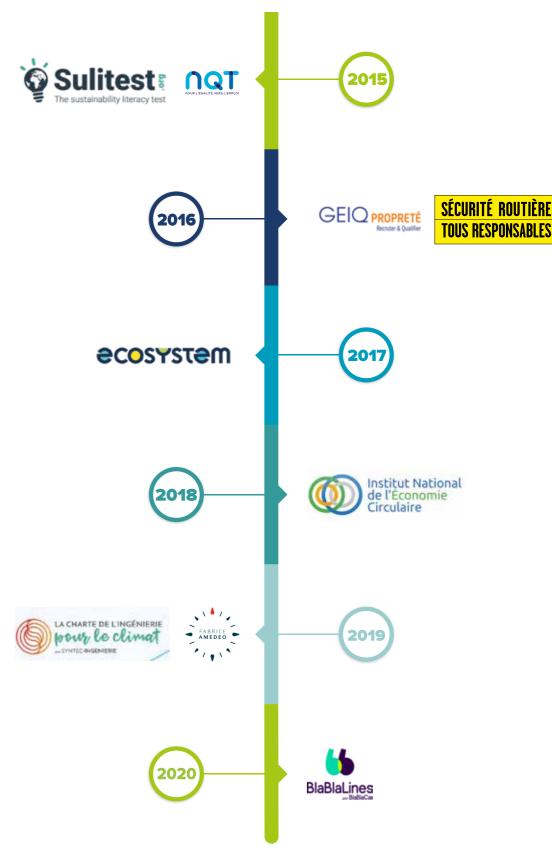
Projet « Les Echelles » - Lot îlot sur le parc ZAC Euroméditerrannée 1 Marseille

CHRONOLOGIE DE NOS PARTENARIATS

Comme le promeut le dix-septième et dernier Objectif Développement Durable (ODD), Onet noue depuis de nombreuses années des partenariats efficaces pour la mise en œuvre de sa politique RSE, contribuant ainsi aux autres objectifs de développement durable au niveau mondial, national et local.

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





DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

En fonction des enjeux et du sujet, du degré de maturité de la démarche en interne, des échelles de temps dans laquelle elle s'insère, de l'éventuel historique de la relation, nous adaptons la forme de dialogue à adopter pour chaque partie prenante en fonction des objectifs visés.

SPHÈRE **PARTENARIATS FINANCIERS SOCIALE** Médecine du Analystes financiers et extrafinanciers Établissements Syndicats bancaires Investisseurs Représentants Actionnaires du personnel Représentants de **POUVOIRS PARTENARIATS** Fédération de COMMERCIAUX **PUBLICS** Administrations professionnels Autorités de contrôle et régulation Organismes d'insertion Collectivités locales & territoriales d'enseignement Recherche Associations Instituts ONG Réseau d'experts Riverains Médias **ACTEURS** RELAIS SOCIÉTAUX **TERRITORIAUX**

Il peut exister différents niveaux de relations selon les parties prenantes : un dialogue bilatéral et/ou des approches multilatérales qui associent plusieurs parties prenantes à notre initiative ou dans le cadre d'initiatives sectorielles par exemple. La fréquence de la relation peut aussi évoluer au fur et à mesure du temps, de manière temporaire ou récurrente. À l'origine de la démarche de Développement Responsable d'Onet, une cartographie des parties prenantes a été réalisée puis enrichie au fil des années.

L'objectif est d'identifier les parties avec lesquelles il est prioritaire d'agir, de dialoguer, de sensibiliser, d'informer.

CLIENTS

Lors de cette année de crise sanitaire, le dialogue avec nos clients a été permanent pour nous permettre de nous adapter à leur rythme d'activité très variable en fonction des secteurs et phases de confinement et déconfinement successives.

Notre rôle de conseil sur la mise en place des protocoles d'intervention et autres consignes de prévention du risque covid-19 a été reconnu essentiel pour la bonne continuité de leurs activités.

En parallèle, les réponses aux consultations et appels d'offres sont autant de moyens pour expliquer la démarche Développement Responsable d'Onet et permettre l'identification des enjeux communs aux deux parties pour prioriser les actions à déployer ou coconstruire des solutions responsables.

De façon très complète et de plus en plus ciblée par nos prospects et clients, des évaluations de la maturité de nos pratiques sont réalisées en amont des appels d'offres jusqu'à la réalisation de nos prestations.

Les nombreux audits systèmes type* ISO 9001/14001/MASE et autres référentiels métiers, intégrant les attentes de nos parties prenantes constituent des étapes de vérification comme les évaluations* via des plateformes documentaires (type ACESIA, EcoVadis).



COLLABORATEURS

• Ensemble des salariés

Pour les agents sur le terrain, la sensibilisation et les échanges passent classiquement par les réunions sur site (santé-sécurité ou environnement), les consignes et instructions de travail (type flyer écogestes, prévention) ou par les formations métiers.

En cette année 2020, la communication a été axée très majoritairement sur les impacts de la crise sanitaire, que ce soit sur les consignes de prévention du risque covid-19, les modifications de protocoles d'intervention chez nos clients ou la mise en place du processus d'activité partielle pour les collaborateurs qui n'avaient malheureusement plus d'activité chez certains clients ou sur certaines fonctions.

Les formations ont été soit décalées ou ont évolué en mode distanciel à l'aide des différents modules de e-learning mis à disposition par l'Université Onet.

Les supports de communication internes classiques (magazine interne Fil Bleu, portail intranet, communauté Yammer, newsletter mensuelle dédiée « RSE ») sont toujours utilisés pour informer et sensibiliser les collaborateurs aux actions de Développement Responsable les plus marquantes de l'année.

• Partenaires sociaux

Les partenaires sociaux ont été particulièrement impliqués dans la mise en œuvre de l'évaluation très périodique des risques professionnels dans le cadre pandémique de 2020 et des impacts en termes de mesures de prévention et d'organisation du travail.

Comme chaque année, les instances représentatives sont également informées des actions « Un présent pour le futur » via la mise à disposition de ce rapport, qui peut être complété par des interventions spécifiques lors des comités sociaux et économiques centraux en fonction des sujets.

Les participations d'Onet au comité parties prenantes de la Fédération des entreprises de propreté et à la Commission nationale santé sécurité (instance paritaire) permettent également de dialoguer périodiquement avec les représentants des syndicats salariés de la profession propreté sur ces sujets.

Les managers

Les managers ont été le premier relais de tous les plans d'action liés à la crise sanitaire. Leur rôle en matière de sensibilisation au respect des consignes et d'adaptation aux nouvelles conditions de travail a été essentiel et plus complexe que les autres années en raison des perturbations multiples engendrées par cette pandémie.

Ils ont été aussi très impliqués, avec les référents covid dans le protocole de prise en charge des personnes symptomatiques de la covid-19, l'identification de leurs cas contacts et le dialogue permanent avec nos clients pour informer et s'adapter.

ACTIONNAIRES

Lors de cette année si particulière, la famille actionnaire a souhaité se projeter, s'engager car donner du sens n'est aujourd'hui plus que jamais nécessaire. Élisabeth Coquet-Reinier, présidente de la Holding Reinier et Émilie de Lombares, présidente du directoire, ont affirmé leur volonté d'emmener le Groupe, pour les dix ans à venir, vers un projet d'entreprise à impact, référence de ses métiers de services.

Convaincue de la nécessité d'avancer en assumant ses responsabilités depuis de nombreuses années, Élisabeth Coquet-Reinier préside le Comité Développement Responsable et reste ainsi la garante de l'intégration de cette politique dans la stratégie du Groupe.

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

FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

En 2020, un dialogue rapproché a été également instauré avec les fournisseurs essentiels à la poursuite de nos activités par l'intermédiaire de notre filiale de distribution PRODIM. L'approvisionnement en équipements individuels de protection a necessité une réactivité réciproque inédite dans les relations partenariales.

Une collaboration étroite avec notre principal fournisseur de produits de nettoyage issus des biotechnologies a permis de valider, en milieu tertiaire, des protocoles visant la diminution, voire la suppression de désinfectants chimiques classiques pour limiter l'impact environnemental.

PARTENARIAT AVEC DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

Onet a toujours été très impliqué dans les cursus de formation de ses métiers sur l'ensemble des territoires où l'entreprise opère : centres de formation d'apprentis du CAP au master (bac+5), instituts et autres organismes, accompagnant notre Université : IFG et CESI, établissements d'enseignement supérieur (grandes écoles d'ingénieurs ou de management).





LA COMMUNAUTÉ SULITEST

Le « Test » créé par Sulitest constitue un outil simple et adaptable pour aider les organisations et les individus à contribuer aux Objectifs de Développement Durable (ODD). Dans le cadre de l'Université Onet, ce test est utilisé annuellement au sein du parcours « Manager un Centre de Responsabilité ».

Tous les outils développés par Sulitest sont alignés avec le cadre des ODD. Onet a également contribué à l'élaboration d'un module quiz sur la biodiversité en 2020.

FÉDÉRATIONS ET COMITÉS TECHNIQUES SECTORIELS

Les dirigeants d'Onet sont toujours impliqués dans l'évolution des métiers et assument des responsabilités au sein des conseils d'administration des syndicats professionnels et de comités techniques sectoriels, en particulier au sein de différentes fédérations ou de syndicats professionnels (cf. liste dans le glossaire).

Onet participe notamment à la stratégie RSE du secteur de la propreté en présidant le comité des référents RSE de la Fédération des entreprises de propreté et services associés ainsi que le comité consultatif des parties prenantes.

2020 a été marquée par l'élaboration du référentiel RSE sectoriel. Ce référentiel en cohérence avec les lignes directrices de l'ISO 26000 a été coconstruit avec des entreprises de toutes tailles, des experts du monde de la proprété et soumis à la consultation des parties prenantes du secteur de la propreté.





L'INSTITUT NATIONAL DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Onet s'est lancé dans une démarche d'économie circulaire en 2015. Afin de renforcer cette démarche, Onet est adhérent de l'Institut national de l'économie circulaire depuis 2018.

Ce partenariat nous permet d'une part de soutenir la promotion de l'économie circulaire au niveau de notre pays puisque l'INEC a un rôle important au niveau législatif, il propose des amendements et contribue à faire évoluer les lois sur le sujet de l'économie circulaire. Cela nous permet également d'être au courant de toutes les évolutions réglementaires grâce au travail de décryptage que font les juristes de l'INEC, comme notamment le décryptage fait l'année dernière sur la loi anti-gaspillage pour une économie circulaire. Des modes opératoires très pratiques sont mis à disposition des membres. Cela nous permet d'être réactifs sur la thématique de l'économie circulaire.

Nous participons également à des ateliers (achats circulaires et commandes publiques) qui permettent d'échanger avec l'ensemble des membres et spécialistes. Enfin l'INEC nous permet de relayer les projets dans lesquels nous croyons pour montrer que le changement à l'échelle d'une entreprise est possible (exemple : notre solution de nettoyage responsable Biogistic).

SÉCURITÉ ROUTIÈRE TOUS RESPONSABLES

CONSEIL NATIONAL DE LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE

Le Conseil national de la sécurité routière (CNSR) rassemble les principaux acteurs de la sécurité routière, avec leurs compétences et sensibilités respectives, afin qu'ils puissent débattre, échanger et réfléchir pour formuler des propositions concrètes à l'attention du Gouvernement pour inverser la courbe de la mortalité routière.

L'implication d'Onet en termes de prévention du risque routier depuis plus de dix ans s'est traduite notamment par la nomination de deux collaboratrices au sein de cette instance (Cf. décret du 26 janvier 2021).

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

Depuis 2013, le CNSR a ainsi adopté des recommandations dans les domaines suivants : le management, l'éducation routière, les deux-roues motorisés, les cyclistes, la vitesse, l'alcool...

LA FONDATION ONET

Créée en 2010 pour soutenir l'action en faveur de la solidarité et de la lutte contre le mal-logement. la Fondation d'entreprise répondait à la volonté des dirigeants du groupe Onet de porter les valeurs de solidarité et de partage de l'entreprise et de fédérer les collaborateurs autour d'une cause commune. Le choix du mal-logement s'est fait naturellement en partant du constat que les travailleurs ont de plus en plus de difficultés à se loger et se retrouvent parfois avec leurs familles dans des situations dramatiques.

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

Chaque année, les collaborateurs du groupe Onet se donnent rendez-vous pour la Journée Solidarité et Logement afin de venir en aide aux plus démunis. Depuis 2011, cette journée a permis de réaliser 65 projets de remise en état d'espaces d'accueil grâce à quelque 1 500 bénévoles.



Plus d'information sur : www.fondation-Onet.org I Suivre la fondation sur LinkedIn et Facebook

Des collaborateurs, ingénieurs d'Onet Technologies ont développé deux dispositifs :

- Modulomobil, une bagagerie, dont le premier projet verra le jour à la fin du 1er trimestre 2021 sur un site de la Fondation de l'Armée du Salut (rue Félix Piat à Marseille). Ce dispositif permettra ainsi aux sans-abri d'avoir un espace pour déposer le temps de quelques heures leur sac, qui contient bien souvent toute leur vie.
- O'lien, un camion-douche sécurisé et autonome pour remplir quotidiennement sa mission : proposer aux sans-abri et mal-logés une douche et des vêtements propres. À ce jour, deux villes disposent de ce dispositif: la ville de Marseille, depuis 2017 et la ville de Clermont-Ferrand depuis la fin de l'année 2020.



La Fondation Onet répond également aux besoins des associations en réalisant chaque année des collectes de vêtements, produits d'hygiène, jouets...

En 2020, avec la crise sanitaire de la covid-19, elle a orienté ses actions vers l'aide alimentaire.

La Fondation a notamment participé avec des collaborateurs volontaires à la collecte nationale de la Banque Alimentaire (en novembre) en prenant en charge un centre de collecte sur Marseille. En deux jours ce sont 4,4 tonnes de produits de première nécessité qui ont été récoltées.







ANNEXES

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

FEUILLE DE ROUTE ONET RSE 2020-2023	N° DU PRINCIPE DU GLOBAL COMPACT	N° DU § DE L'ISO 26000	N° DE L'ODD
Prévention santé-sécurité (démarche Piloter Onet en Prévention)	1	Article 6 § 6.4.6	3-8
Université Onet	1-2-3-4-5-6 7-8-9-10	6.4.7/6.8.5	4-12-13
Diversité et inclusion	1-2-6	6.3.7	5-8-10
Expérience collaborateurs		6.3.10/6.4.3/6.4.4/6. 4.5/6.4.6/6.4.7	4-8-10
Mobilité responsable	7-8-9	6.5.4/6.5.5/6.5.6	12-13

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

CIBLES CONCERNÉES

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

SUITE ANNEXE 1

FEUILLE DE ROUTE ONET RSE 2020-2023	N° DU PRINCIPE DU GLOBAL COMPACT	N° DU § DE L'ISO 26000	N° DE L'ODD
Économie circulaire-Biogistic	1-7-8-9	6.5.3/6.5.4/6.5.5	3-6-12-13
Économie circulaire Maîtrise des déchets	7-8-9	6.5.4/6.5.6	12-13
Achats responsables	1-2-3-4-5-6-7-8-10	6.3.3/6.7.3/6.7.4/6.75	8-12-13
Travaux sectoriels et institutionnels	1-2-3-4-5-6 7-8-9-10	Articles 5 et 7	8-12
Dispositif éthique	1-2-3-4-5-6 7-8-9-10	6.3.3/6.3.4/6.3.6 /6.3.8/6.3.9/ 6.6.3/6.6.4/6.6.5/6.6 .6/6.6.7/6.7.6	5-8-10-12-16

CIBLES CONCERNÉES

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

XES —(7

ANNEXE 2 GLOSSAIRE

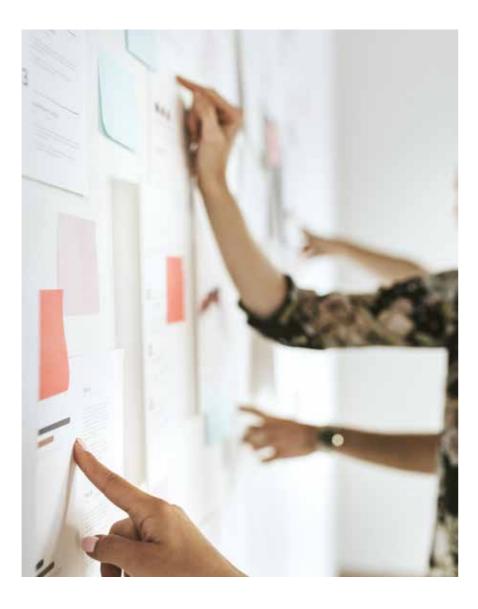
AFEST: Une AFEST est une action de formation (Art L.6313-1 1°) en situation de travail. Elle mobilise un formateur - interne ou externe à l'entreprise - et un salarié à former sur le lieu même du travail et en cours d'activité. Le matériau pédagogique principal est fourni par le travail.

BIOTECHNOLOGIE

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

BLENDED LEARNING

Mix de sessions de formation à distance en ligne et de sessions en face-à-face avec les formateurs.



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

CNARM: Association française de type loi de 1901 fondée en 1965 par Michel Debré pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes Réunionnais par la migration en métropole et à l'étranger. Comité national d'accueil et d'actions pour les Réunionnais en mobilité.

DEEE: Déchets d'équipements électriques et électroniques.

DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE

Pour Onet, il s'agit de la contribution de l'entreprise (à son échelle) au développement durable, de traduire sa volonté d'assumer la responsabilité des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement et d'en rendre compte, sur une base volontaire.

Ce qui correspond aussi à la définition de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) au sens de l'ISO 26000.

ESAT: Un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) est en France, un établissement médico-social de travail protégé, réservé aux personnes en situation de handicap et visant leur insertion ou réinsertion sociale et professionnelle.

et un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes. C'est une structure médicalisée qui accueille en chambre individuelle ou collective et qui offre, en plus de l'aide à la vie quotidienne (lever, coucher, toilette, repas...) et des soins médicaux personnalisés, les services tels que la restauration, la blanchisserie, les animations...

Fédérations professionnelles liées au secteur d'activité du Groupe :

FEP: Fédération des entreprises de propreté et services associés

PRISM'EMPLOI: Syndicat des entreprises de travail temporaire

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

GIIN: Groupe intersyndical de l'industrie nucléaire

GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

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

INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

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

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

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



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

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

LABEL PARCOURS TRAVAILLEUR HANDICAPÉ: Label créé par le Fastt (fonds d'action sociale du travail temporaire), pour faire des entreprises de travail temporaire des acteurs de l'inclusion. Ce label a pour objectif de professionnaliser l'accompagnement et l'intégration en entreprise des travailleurs handicapés.

NOX : « NOx » est le terme générique qui englobe un groupe de gaz hautement réactifs, tous contenant de l'azote et de l'oxygène dans des quantités différentes. Parmi les oxydes d'azote, les principaux polluants atmosphériques sont NO, NO₂ : ce sont eux qui sont analysés par les réseaux de surveillance de la qualité de l'air.

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

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

PARTIE PRENANTE:

Individu ou groupe d'individus ayant un intérêt dans les décisions ou activités de l'entreprise.

POINT D'APPORT VOLONTAIRE: Un point d'apport volontaire est un point de regroupement de différents types de déchets qui sont mis dans des poubelles de tri séparées et qui partent ensuite vers différentes filières. La mise en place de points d'apports volontaires contribue à la suppression des poubelles individuelles de bureau.

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

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

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

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

TCO (Total Cost of Ownership): Le montant total des coûts et charges (hors assurance) liés au véhicule: loyer + entretien + consommation théorique de carburant + frais de carte carburant + fiscalité (bonus/malus/tvs...). C'est le coût total de possession.

NOMBRE DE MALADIES PROFESSIONNELLES DÉCLARÉES: Recense les maladies professionnelles contractées dans l'entreprise, inscrites dans les tableaux prévus à l'article R. 461-3 du Code de la sécurité sociale ou reconnues comme telles.

ANNEXE 3 PÉRIMÈTRE ET MÉTHODE DE REPORTING

Le rapport Développement Responsable reprend les indicateurs clés au regard des enjeux prioritaires pour Onet.



INDICATEURS

Une procédure définit la méthodologie et les modes de gestion des indicateurs du reporting Développement Responsable d'Onet.

Ces indicateurs permettent de mesurer la mise en œuvre des décisions et des actions issues des engagements et des pratiques de la politique « Un présent pour le futur ».

Toutes les caractéristiques de chaque indicateur sont décrites précisément dans un référentiel regroupant l'ensemble de fiches indicateurs.

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

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

Les résultats sont ceux, sauf mention contraire, de l'année civile 2020 (01/01/2020 au 31/12/2020).

PÉRIMÈTRE

Les indicateurs économiques et les indicateurs sociaux relatifs à l'effectif global du Groupe prennent en compte l'ensemble des filiales françaises et étrangères du Groupe.

Cet effectif global est décomposé en salariés permanents en France et à l'étranger, et en salariés intérimaires de nos sociétés de travail temporaire (Axxis Ressources).

Les salariés permanents à l'étranger sont ceux appartenant aux sociétés : EPM(US), SM21/CENTRO/ Ségurança (Brésil), Onet Luxembourg, Onet Iberia Solutions (Espagne), Onet Suisse, TELEM Maroc. Les autres indicateurs du « Tableau de bord RSE 2020 » sont calculés sur le périmètre intégré au SIRH Groupe qui représente donc 73 % de l'effectif global (inscrit fin de période du Groupe).

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

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

RÉDACTION ET DIFFUSION

La rédaction du présent rapport est réalisée par de nombreux contributeurs et coordonnée par la Direction Développement Responsable. Ce rapport est transmis à l'ensemble des entités du Groupe et aux représentants du personnel.

Il est consultable/téléchargeable sur le portail intranet, le site internet du Groupe (<u>www.groupeonet.com</u>). Toute question ou remarque peut être adressée à <u>unpresentpourlefutur@onet.fr.</u>

