

TROPHÉES DE LA RESPONSABILITÉ GLOBALE 2009

Cérémonie de Remise des Trophées 2009 de la Responsabilité Globale

« En quoi la responsabilité globale
peut-elle être un levier pour dépasser la crise ? »

Mardi 30 juin 2009 à 18 h 15
à l'Hôtel de Région - Nantes



DOSSIER DE PRESSE

Sommaire

1. Communiqué de presse
2. Trophées RSE : la Région veut encourager les entreprises régionales à innover en matière sociale et environnementale
3. Fiches des entreprises primées

Contacts presse :

Andrew Taylor – Tél. 02 40 37 45 30 Port : 06 71 62 89 35 E-mail : ataylor@audencia.com www.audencia.com

Nathalie Le Calvez – Tél. 02 51 85 81 90 E-mail : Nathalie.Le-Calvez@emn.fr - www.emn.fr

Laurence Guimard – 02 28 20 60 61 – laurence.guimard@paysdelaloire.fr – www.paysdelaloire.fr

Nantes, le 30 juin 2008

Trophées de la Responsabilité Globale : trois entreprises régionales se distinguent

Bel'm, GTB Construction et Satov sont les trois entreprises de la région primées lors de la 4^{ème} édition des Trophées de la Responsabilité Globale organisée par Audencia Nantes Ecole de Management et l'Ecole des Mines de Nantes.

Une vingtaine d'entreprises du Grand Ouest ont participé à l'édition 2009 des Trophées, soutenues par la Région Pays de la Loire dans le cadre de son Agenda 21. Ce programme précise des actions pour lutter contre l'effet de serre, pour préserver la biodiversité et pour promouvoir un développement durable et responsable.

Chacune des sociétés primées, récompensés pour des innovations dans les domaines de la responsabilité sociale, environnementale et économique, a été auditée par les étudiants des deux écoles.

Dans la catégorie des grandes entreprises, le Trophée est attribuée à GTB Construction, une entreprise de presque 800 salariés basée à Nantes. GTB Construction s'engage à construire des bâtiments responsables vis-à-vis des clients, de l'environnement, des collaborateurs, des sous-traitants ou fournisseurs et de la vie économique et sociale.

Fabricant de portes d'entrée pour maisons individuelles basé à Machecoul, Bel'm a gagné la catégorie des moyennes entreprises grâce à sa politique de la Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE). Son projet RSE se décline en un plan de 300 actions qui doivent être réalisées à l'horizon 2012.

Satov, située à St. Gilles Croix de Vie, a remporté la catégorie des petites entreprises. Une société de construction avec un effectif de 25 salariés, Satov est déjà labellisée HQE (Haute Qualité Environnementale) et vise un label encore plus exigeant qui correspond aux recommandations du Grenelle.

Contact presse :

Andrew Taylor – Tél. 02 40 37 45 30

Port : 06 71 62 89 35

E-mail : ataylor@audencia.com

<http://www.audencia.com>

Contact presse :

Nathalie Le Calvez – Tél. 02 51 85 81 90

E-mail : Nathalie.Le-Calvez@emn.fr

<http://www.emn.fr>



AGENDA 21 régional

Pour un 21^e siècle
solidaire et responsable



Trophées RSE : la Région veut encourager les entreprises régionales à innover en matière sociale et environnementale

Armor et l'Hôtel La Pérouse, Séché Environnement, DFC2 ou encore GTB Construction, Biofournil ou Schering Plough Santé Animale et Graveleau, voici quelques unes des entreprises régionales saluées depuis 2006 par les Trophées de la Responsabilité Globale remis par Audencia et l'Ecole des Mines de Nantes afin de valoriser les initiatives particulièrement innovantes des entreprises régionales sur les enjeux sociaux et environnementaux.

Cette année, dans le cadre de son Agenda 21 adopté le 25 juin 2009, la Région Pays de la Loire s'associe à Audencia, pour la remise des Trophées RSE qui se tiendra le 30 juin 2009 à l'Hôtel de Région. Le Conseil régional souhaite en effet encourager les entreprises (en particulier les PME) à mettre en place cette démarche puis les accompagner dans sa mise en œuvre, en s'appuyant notamment sur l'expertise que l'école de management Audencia a développée auprès des PME ligériennes.

La Responsabilité Sociale et Environnementale des entreprises (RSE), est la déclinaison des principes du développement durable à l'échelle des entreprises. Elle se définit comme l'intégration volontaire par les **entreprises de préoccupations sociales et environnementales liées à leurs activités commerciales et leurs relations avec leur environnement**. Une démarche complète suppose que l'entreprise intègre la RSE à sa stratégie, à ses modes de management et de fonctionnement, jusqu'à la conception de ses produits et services.

Le partenariat entre Audencia et la Région s'inscrit dans le cadre d'une convention adoptée en mai 2009 et qui porte sur un montant de 30 000 € pour :

① Un soutien régional aux Trophées de la Responsabilité Globale (cérémonie de remise des Trophées RSE) remis le 30 juin 2009 à l'Hôtel de Région

② La mise en œuvre d'une démarche collaborative avec la Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire et AUDENCIA pour créer en 2010 un Trophée de la Responsabilité Globale adapté aux spécificités des entreprises régionales de l'Economie sociale et solidaire : Audencia Nantes et la CRES vont initier **un Prix de l'Économie Sociale et Solidaire prévu en 2010** dans le cadre des Trophées.

③ La réalisation de **la 3^{ème} édition du Cahier de la Responsabilité Globale d'Audencia** (5000 exemplaires), distribuée le 30 juin 2009. Il s'agit d'un support pédagogique développé par le Centre pour la Responsabilité Globale d'Audencia Nantes qui analyse les **démarches de Responsabilité Sociale et Environnementale mises en œuvre par les entreprises ligériennes**. Ils visent à sensibiliser les acteurs territoriaux aux enjeux de la performance économique globale, pour les inciter à mettre en place des démarches responsables et innovantes.

Le Cahier N°3 aborde la problématique de **la contribution des entreprises au développement local**. Il approfondit le cas du projet mis en place entre le Groupe Séché Environnement, la PME textile TDV Industries et Max Havelaar, primé en 2007. Il s'agit de la création d'une gamme de vêtements de travail, équipements individuels de protection, en coton équitable pour les salariés de Séché Environnement.

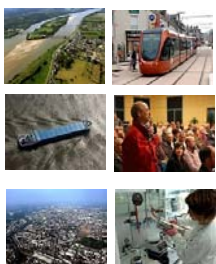


L'agenda 21 est un programme d'actions à mener au cours du 21^{ème} siècle pour lutter contre l'effet de serre et les changements climatiques, pour préserver la biodiversité et inventer un développement qui soit durable et responsable. Cette démarche est directement issue des Sommets de la Terre, de Kyoto, Rio et Johannesburg, où l'ensemble des nations a pris conscience des dangers que courait la planète.

« L'Agenda 21 régional des Pays de la Loire est une formidable feuille de route qui nous fait avancer ensemble dans la recherche, non d'une qualité de vie « sous cloche », mais d'un équilibre fructueux entre le nécessaire développement économique, l'absolue nécessité de préserver les ressources naturelles, et l'ambition du progrès social » souligne Jacques Auxiette.

Il a été **élaboré dans la concertation**, avec pas moins de **30 000 contributions de citoyens ligériens** à l'issue des Assises 2008 : 4 mois de réflexion participative avec 18 débats préparés par 38 conseils de développement, 12 instances consultatives (Conseil économique et social régional, Conseil régional des jeunes...) sollicitées pour apporter leur propre contribution. Il se concrétise en une **feuille de route très ambitieuse de 163 actions à mener avec l'ensemble des partenaires du Conseil Régional** ; une coordination avec les agendas 21 locaux de la vingtaine de collectivités déjà engagées dans la démarche en Pays de la Loire sera notamment engagée.

Equilibre fructueux entre le nécessaire développement économique, l'absolue nécessité de préserver les ressources naturelles, et l'ambition du progrès social.



L'Agenda 21, ce sont **6 axes, déclinés en 22 objectifs, déclinés eux-mêmes en programmes de 163 actions** assorties d'indicateurs. Il **s'appuie sur les politiques régionales, les prolonge et les modifie**. Il est une méthode de travail qui bouleverse les pratiques habituelles de tous. Ses actions sont de 3 natures : les actions relevant directement des politiques régionales (**Faire**), les actions menées avec d'autres ou par d'autres, que la région accompagne (**Inciter**), des actions expérimentales particulièrement innovantes en matière de développement durable (**Innover**). L'Agenda 21 des Pays de la Loire est un document concret et proche des préoccupations quotidiennes. Sa transmission aux élus régionaux, en amont de la séance, s'est faite pour la 1^{ère} fois de façon dématérialisée avec signature électronique : il s'agit d'une première en Pays de la Loire ayant permis d'économiser environ 350 000 pages.

« À l'heure où nous nous battons contre la crise, pour en protéger les plus faibles et nous en extraire collectivement au plus vite, l'Agenda 21 régional n'est pas un gadget. Il est au

« À l'heure où nous nous battons contre la crise, pour en protéger les plus faibles et nous en extraire collectivement au plus vite, l'Agenda 21 régional n'est pas un gadget. Il est au

contraire par son invitation à la créativité et à l'invention d'une société durable, pour nos enfants et les générations futures, un outil de mobilisation au service d'une société meilleure » conclut Jacques Auxiette.

Axe 1 : Développer une performance économique durable en équilibre avec l'environnement afin de faire fructifier les atouts ligériens dans la compétition mondiale et soutenir un développement économique qui ne gaspille pas les ressources naturelles et respecte un certain nombre d'objectifs sociaux et environnementaux.

Création des Plateformes régionales d'innovation, évolution de la charte d'éco-conditionnalité de la Région vers les entreprises, accompagnement des acteurs du tourisme vers le tourisme responsable, émergence et structuration des éco-filières, élaboration d'un plan climat régional ou encore développement de l'information et des conseils en matières de maîtrise de l'énergie vers les particuliers et les bailleurs sociaux.

Axe 2 : Innover dans la science et les services qui protègent et améliorent la vie pour faire de l'épanouissement des femmes et des hommes l'objectif du développement, intégrer le renouvellement des ressources naturelles, prendre en compte la santé de la planète et de ses habitants, développer les mobilités durables.

Soutien de la labellisation du parc interrégional du Marais Poitevin, mise en œuvre un plan régional en faveur de la biodiversité, élaboration d'une politique régionale de prévention en matière de santé, soutien au développement de nouveaux transports collectifs sur le territoire régional

Axe 3 : Alimenter le progrès, vers une société plus juste afin de mettre les questions sociales au cœur des politiques régionales, assurer l'égalité des chances et organiser les solidarités entre les territoires.

Offre aux lycéens et apprentis d'un environnement numérique de travail, développement du logement étudiant, ouverture du lycée au territoire, mise en place de l'éco-conditionnalité dans les Contrats Territoriaux Uniques (CTU) ou encore rendre le réseau de transport régional accessible à tous

Axe 4 : Parier sur les potentiels des femmes et des hommes pour se doter d'un outil de formation performant, donner les moyens, via les actions régionales, de l'épanouissement économique, culturel et social des femmes et des hommes.

Créer un passeport "orientation - compétences", élaborer et mettre en œuvre une charte des établissements éco-responsables, favoriser l'indépendance et l'objectivité de l'information des citoyens en matière d'environnement, créer d'un Office international et interrégional de la Jeunesse

Axe 5 : Une collectivité exemplaire afin d'être une collectivité exemplaire dans ses actions quotidiennes, en tant qu'employeur, en tant que propriétaire et gestionnaire de nombreux bâtiments et en tant qu'acheteur public.

Économiser l'énergie et l'eau dans les bâtiments et les équipements régionaux, favoriser l'installation de sources d'énergies renouvelables dans les lycées, installer des panneaux photovoltaïques sur les toits du campus régional, adopter un cadre comptable innovant et durable : internaliser les coûts, systématiser la prise en compte de critères sociaux et environnementaux dans la commande publique

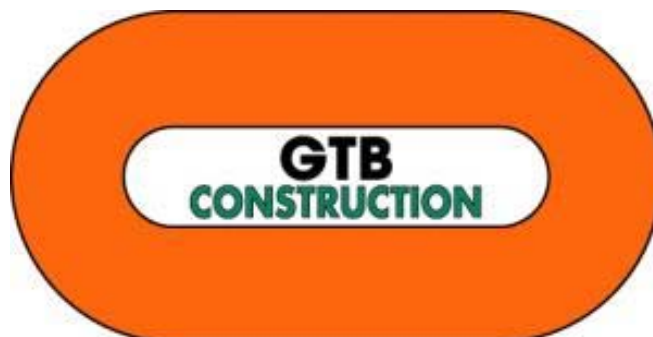
Axe 6 : Démocratie et suivi de l'Agenda 21 régional : dans une démarche d'amélioration continue, il s'agit d'enrichir la co-construction et la mise en œuvre des politiques publiques et d'être au plus près des réalités et des besoins du terrain ; s'améliorer en continu. **Un premier rendez vous est d'ores et déjà fixé aux 18 et 19 septembre prochains à Nantes** pour un premier point d'étape.

Aider les Conseils de développement à faire vivre la démocratie participative, solliciter l'avis de panels citoyens pour élaborer et évaluer des politiques régionales, construire et animer un réseau des collectivités et des parcs préparant un Agenda 21.



TROPHEE DE LA RESPONSABILITE GLOBALE 2009

ENTREPRISE BOUYGUES CONSTRUCTION



Etudiants en charge de l'audit

- Thibault GARABOEUF (Ecole des Mines de Nantes)
- Matthieu AMIEUX (Audencia)

Profil de l'entreprise candidate

- Raison sociale : GTB Construction
- Siège social : 6 rue Alain Colas
BP 60219
44202 Nantes Cedex 2
- Activité : Bâtiment
- Effectif : 765
- Appartenance à un groupe : Bouygues Construction (effectif du groupe : 49 800)
- Sites web : <http://www.gtb-construction.fr/>
<http://www.bouygues-construction.com/>

Personnes rencontrées

- Jacques CROLLES, directeur RSE & SQE GTB
- Bruno LINEATE, directeur technique adjoint en charge de la démarche de responsabilité globale
- Lionel LEMARECHAL, DRH et correspondant RSE
- Sandie SOCKEEL, acheteur GIE Bouygues
- Stéphanie BARRAULT, animatrice environnement
- Raphael BARRE, responsable chantier

1. La démarche de l'entreprise

Depuis quelques années, un changement profond et rapide du métier de la construction est engagé : en effet, il ne s'agit non plus seulement de construire en masse des bâtiments pour pallier la demande croissante du secteur mais plutôt d'intégrer dans la construction des paramètres environnementaux et sociétaux dans une démarche globale responsable et pérenne.

Voilà pourquoi ce changement se caractérise par une évolution majeure du périmètre de responsabilité des entreprises de construction, sous l'influence :

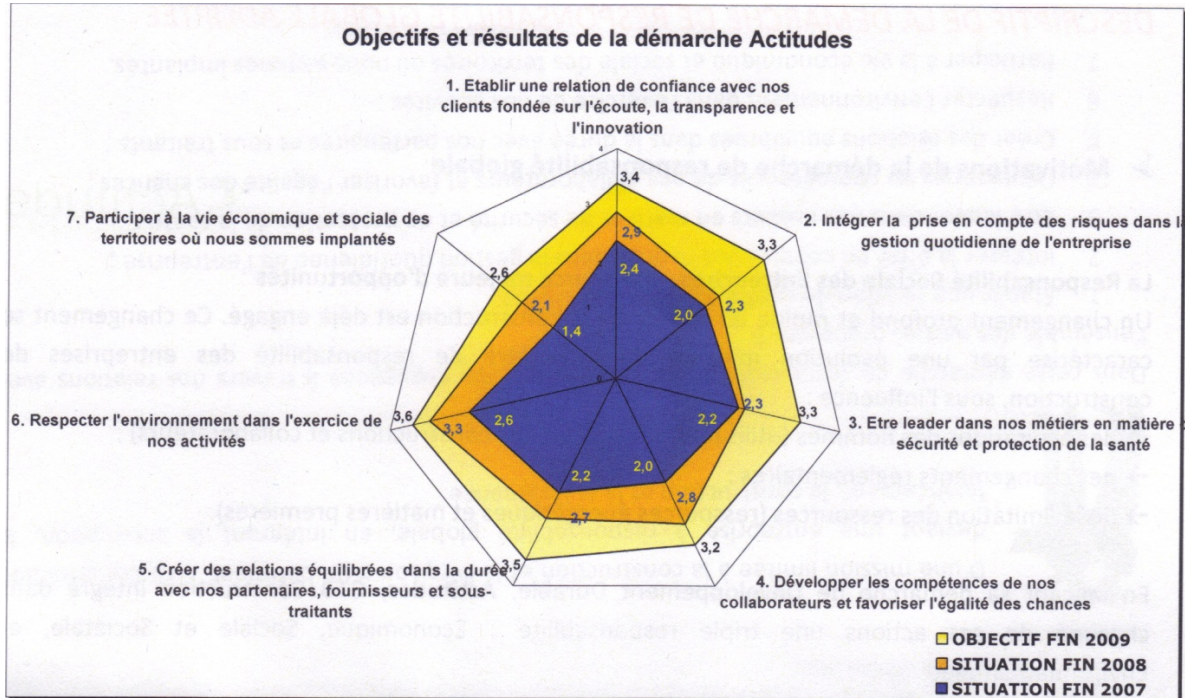
- Des aspirations des hommes (utilisateurs finaux et collaborateurs)
- Des changements réglementaires
- De la limitation des ressources énergétiques et des matières premières

Au regard des mutations que connaît le secteur du bâtiment, l'entreprise GTB Construction, d'une mission limitée à la construction et la livraison de bâtiments, devient une entreprise à responsabilité globale en intégrant la conception, le financement, la construction et la maintenance. Dans cette démarche, l'entreprise s'engage donc, à travers ses relations avec l'ensemble des parties prenantes, à :

- Etablir une relation de confiance avec ses clients
- Intégrer la prise en compte des risques (notamment en relation avec la sécurité) dans la gestion quotidienne de l'entreprise
- Etre leader dans ses métiers en matière de sécurité et de protection de la santé
- Développer les compétences des ses collaborateurs et de favoriser l'égalité des chances
- Créer des relations équilibrées dans la durée avec ses partenaires et ses sous traitants
- Respecter l'environnement dans l'exercice de ses activités
- Participer à la vie économique et sociale des territoires où l'entreprise est implantée

Ces sept axes majeurs définissent une politique globale de l'entreprise : la démarche Actitudes. A ce titre, le diagramme ci-dessous définit les objectifs et les résultats de cette démarche :

Diagramme « araignée » de la démarche Actitudes



Chacun des axes est sous détaillé en actions. Ces dernières sont évaluées suivant la cotation suivante :

1 : Niveau d'application le plus faible **2** : Mise en application des mesures

3 : Applications des mesures et suivi à l'aide d'indicateurs

4 : Excellence ou innovation à partager

Description de la démarche

GTB Construction s'engage à construire des bâtiments responsables :

- Vis-à-vis des clients et des hommes qui l'habiteront ou l'utiliseront, c'est-à-dire en construisant des bâtiments correspondant à leurs besoins et préservant leur santé mais aussi en proposant des éco variantes sur chaque projet. (Axes 1 et 2)
- Vis-à-vis de l'environnement en construisant des bâtiments avec des process et des matériaux respectueux de l'environnement, des bâtiments économes en énergie voire producteur d'énergie et des bâtiments s'intégrant dans leur environnement. (Axes 2 et 6)

- Vis-à-vis des collaborateurs de l'entreprise en apportant les meilleures conditions de santé et sécurité physique, de sécurité d'emploi et d'employabilité et d'épanouissement au travail. (Axes 2, 3 et 4)
- Vis-à-vis des sous-traitants et des fournisseurs en établissant des relations responsables et équitables ainsi que des partenariats pour les impliquer dans les démarches de progrès. (Axe 5)
- Vis-à-vis de la vie économique et sociale des territoires en favorisant des développements de politique d'insertion et la mise en place d'actions de solidarité. (Axe 7)

1.1 Les actions phares de l'entreprise

- *La démarche Actitudes*
- *La formation Lire, Ecrire, Compter* : elle consiste en l'organisation d'un cours hebdomadaire qui permet aux collaborateurs le désirant (démarche volontaire) d'apprendre les rudiments de la langue française mais aussi les bases de la lecture, de l'écriture et du calcul. Cette démarche est importante puisqu'elle a un triple objectif : permettre à ces personnes de s'insérer plus facilement dans la vie sociale de l'entreprise et de la société en général en améliorant la communication orale et écrite, de mieux comprendre les règles de sécurité si chères à l'entreprise et enfin d'ouvrir des perspectives d'évolution à ces derniers.
- « *Chantier bleu* » : chantier Bouygues Construction avec un panel de règles de sécurité très précises.
- La construction du siège de l'ADEME

1.2 Résultats de leur démarche jusqu'à présent : résultats financiers, résultats sur les relations de travail en interne et en externe, résultats sur l'efficacité du processus de production, ...

La démarche Actitudes témoigne de l'engagement de l'entreprise dans la démarche de responsabilité globale : intégration de toutes les parties prenantes, contrôle par des cabinets d'audit externe et évaluation de l'avancement de la démarche.

La formation Lire, Ecrire, Compter est un bon exemple de l'implication de l'entreprise dans sa politique de développement social et sociétal et concoure également à la formation de ses collaborateurs

Enfin, en remportant l'appel d'offre lancé par l'ADEME, l'entreprise peut montrer son excellence dans ses capacités à construire des bâtiments éco responsables.

1.3 Le caractère innovant

Le caractère innovant de cette démarche, que l'entreprise a décidée de s'imposer, réside dans le respect de toutes les parties prenantes de la Société :

- Clients
- Territoire
- Collaborateurs
- Fournisseurs et sous-traitants

1.4 Les améliorations prévues dans le futur par rapport à cette démarche

Les innovations prévues sont détaillées dans le diagramme de la démarche Actitudes présenté ci-dessus.

Conclusion

De nombreuses actions, certes moins marquantes mais tout aussi intéressantes, sont détaillées dans la suite la synthèse. Toutefois, les trois politiques développées ci-dessus rendent compte de la démarche cohérente et viable de l'entreprise dans les domaines sociaux, sociétaux et environnementaux.

Enfin, on retiendra notamment qu'en formalisant ses objectifs, GTB Construction impulse à l'ensemble de ses collaborateurs une démarche qu'il est possible de suivre à court, à moyen et à long terme grâce à une grille de lecture (cf. diagramme).

1. Le caractère transversal de la démarche

1.1. Dimension environnementale

- Enjeux les plus importants pour l'entreprise : le respect des milieux naturels, de l'environnement et des habitants à proximité des chantiers, préserver les ressources naturelles pour les générations futures.
- Dans les bureaux: Tri des déchets, récupération des cartouches vides, utilisation de papier recyclé, impression recto/verso, Visio conférence pour éviter les déplacements.
- Dans les bungalows sur les chantiers : Détecteur de présence, coupure pendant la nuit de l'eau, électricité (bilan de consommation).
- Sur le chantier: Tri des déchets avec 6 bacs différents, filtrage des eaux usées de béton, étiquetage produits dangereux, optimisation des transports (délai de livraison choisi en accord avec les fournisseurs), mutualisation des chantiers à proximité.

1.2. Dimension sociale

- Enjeux les plus importants pour l'entreprise : valorisation des métiers, reconnaissance et formation des salariés.
- Principales politiques mises en place : politique de transparence de l'information avec les parties prenantes, favoriser l'embauche des femmes (signature d'un contrat d'égalité homme /femme), la formation représente 8,5% de la masse salariale (1,68% légal), favoriser l'intégration des handicapés (journée de visite, présentation métier, signature convention l'AGEFIP, aménagement de poste, travail avec des ESAT), les collaborateurs donnent des cours dans les écoles, attribution de campus manager: pour le relationnel avec les écoles, comité d'action citoyenne (3/4 fois/an , proposition d'action citoyenne par les salariés, ex : don du sang)
- Sur le chantier: Actions relatives à la sécurité au travail (1/4 heure sécurité chaque semaine), favoriser les matériaux réduisant les efforts des compagnons, étiquetage produits dangereux, ports d'EPI obligatoire, échauffement des compagnons, recours à une ergonome pour l'amélioration des postes de travail.
- Résultats obtenus : taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt très bas (6 fois inférieur à la moyenne nationale des entreprises du bâtiment).
- Améliorations possibles : recruter des travailleurs handicapés (à ce jour seulement 4% au lieu des 6% légalement), gamme de vêtement spécifique aux femmes pour les compagnons.

1.3. Dimension économique

- Intéressement des employés (une moitié fixe et l'autre moitié proportionnel au salaire), plan d'épargne entreprise proposé au salarié, 33% du résultat reversé aux employés. La part du résultat reversé dépend aussi du niveau d'accident de travail sur les chantiers.
- Dans les bureaux: Economie de papier, coupure des ordinateurs la nuit, détecteurs de présence pour l'éclairage
- Dans les bungalows: bilan de consommation électricité et eau.
- Sur le chantier: Commande de béton précise, valorisation des déchets, optimisation des transports.

Conclusion

Il nous semble que l'action de GTB Construction couvre bien transversalement l'entreprise. La démarche de GTB Construction est ainsi très présente dans les dimensions environnementales, sociales et économiques. Le groupe Bouygues impulse une démarche innovante et se retrouve de fait parmi les leaders en matière de responsabilité globale. Ses avancées sont dues en partie à ses nombreuses filiales qui font remonter les systèmes efficaces développés par une antenne locale à la tête du groupe pour ensuite les partager à toutes les autres filiales. (Exemple : mise en place d'un bilan carbone simplifié développé par l'antenne Loire Atlantique et étendu à l'ensemble du groupe)

Ainsi, cette transversalité ne réside donc pas seulement dans les différents bureaux sur l'île de Nantes (du service Achat au service RH par exemple) mais s'applique également aux chantiers : il nous a été permis de visiter un chantier où nous avons pu voir la mise en pratique des mesures présentées oralement. Il a été aussi appréciable de noter que quel que soit le poste occupé par la personne rencontrée, du responsable RSE au chef de chantier, les discours étaient les mêmes et mettent donc en évidence le caractère transversal de la démarche Actitudes.

2. L'intégration de la démarche dans le management de l'entreprise

2.1. Sensibilisation des salariés

Les principes de la démarche sont-ils formalisés dans une charte ou dans le projet d'entreprise ?

Oui. Dans la démarche Actitudes.

Les salariés sont-ils régulièrement informés et formés sur la démarche de RG de l'entreprise ?

- Plan de déplacement signé avec la ville de Nantes pour encourager le covoiturage, l'utilisation des transports en commun et le recours au vélo.
- Ecomail et Econews (petit journal ou simplement petite note sur un sujet environnemental) sensibilisant les employés des bureaux et des chantiers sur les enjeux environnementaux et la responsabilité globale.
- Sur les chantiers: Guide standards environnementaux (76 critères), 2 audits/an, échauffement des compagnons.
- Enveloppe de résultat reversée en fonction de la sécurité sur les chantiers.
- Projection de la 11ème heure, film de sensibilisation à la responsabilité globale.

Les salariés participent-ils à l'élaboration de la démarche de RG de l'entreprise ?

Même si les salariés semblent se l'être très bien appropriés autant dans les bureaux que sur les chantiers, les démarches de responsabilité globale sont souvent initiées par la direction.

2.2. Implication des parties prenantes externes :

Les parties prenantes externes sont-elles informées des mesures de RG de l'entreprise ?

- Transparence Fournisseurs/GTB/Clients: Audit, étude de la filière de retraitement des déchets, optimisation des cycles d'approvisionnement, récupération et réutilisation de matériel.
- Signature de contrat annuel avec les fournisseurs (contrats cadres)

Les parties prenantes externes sont-elles consultées sur leurs attentes ?

A chaque début de chantiers, des réunions de riverains sont organisées pour les informer des nuisances (sonores ou matérielles) engendrées par les chantiers. Un numéro vert est mis en place pour permettre au riverain de se plaindre de pratiques ou de dérangements trop importants pendant les chantiers.

Les fournisseurs et clients ont été audités. Une liste de recommandation a été éditée et des plans d'actions pour répondre à ses recommandations sont mis en place régulièrement.

3.3 Suivi et amélioration continue

- La responsabilité globale fait partie de la stratégie de l'entreprise.
- La démarche Actitudes : 7 critères évalués avec des objectifs à court et à long terme

L'entreprise a-t-elle obtenu une ou plusieurs certifications sociales et/ou environnementales ?

- Certification ISO 9001, 14001, 18001 et GTB Construction participe à la mise en place de la norme ISO 26000.
- La démarche de responsabilité globale a été auditée par Ernst & Young en Mars et Avril 2009
- GTB Construction a reçu le trophée de la responsabilité globale en 2008.

Conclusion

En définitive, depuis 2006, l'entreprise GTB Construction a intégré la démarche de responsabilité globale dans le fonctionnement même de son management et de sa politique globale. Cette démarche interne est formalisée à travers sept critères précis dont les résultats sont projetés à court et à long terme (Actitudes).

L'ensemble de cette démarche est cohérente et s'applique à toutes les parties prenantes de l'entreprise (compagnons, collaborateurs, fournisseurs, sous traitants, ...).

La visite d'un chantier nous a permis de nous rendre compte que ce « cadre théorique » avait une réalisation pratique : le discours du chef chantier a été très convaincant même si la motivation éco responsable est souvent, à la base, une motivation économique au regard des budgets accordés par le siège pour un chantier donné. Cependant, n'est-ce pas là une des clés pour motiver une démarche de responsabilité globale à l'ensemble des entreprises du bâtiment, de la petite PME au grand groupe ?

Le seul bémol à relever réside dans le fait que, mis à part la démarche Actitudes, l'ensemble des actions dites responsables au sein de l'entreprise est très fourni et manque parfois d'une ligne directrice globale même si la motivation est plus que louable.

Pour nous, l'entreprise mérite de remporter le titre.

Bel'm

Etudiants en charge de l'audit :

- Chloé Singer (Audencia)
- Victor Chicha (EMN)

Personnes rencontrées :

- François Guérin, Directeur industriel
- Sylvain David, Responsable HSE
- David Hennequin, Responsable des achats
- Stéphane Séché, Responsable maintenance du site Alu.
- Roland , Directeur du site Alu.

Profil de l'entreprise :

- Adresse : ZI De la Seiglerie, 44270 Machecoul
- Activité : fabrication de portes d'entrée pour maisons individuelles
- Site internet : www.belm.fr
- Effectif : 450 personnes
- Nombre de sites : 3 (2 à Machecoul (44), 1 à Roanne (42))

PARTIE I : Résumé de la démarche de l'entreprise

L'entreprise BEL'M, fondée en 1975, est co-leader avec Lapeyre du marché français de la porte d'entrée. En effet, l'entreprise produit 83500 portes par an, générant un chiffre d'affaire de 70 millions d'euros en 2008. L'éco-responsabilité fait partie intégrante depuis de nombreuses années de la culture d'entreprise.

Après avoir assuré l'indépendance financière de son entreprise à la fin 2007¹, Yann Rolland, le PDG du groupe, a décidé de faire de la RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) le nouveau projet structurant de l'entreprise. Cette décision est le résultat d'une volonté de structurer, de formaliser et d'enrichir les différentes démarches mises en œuvre. Effectivement, l'entreprise avait spontanément adopté des mesures éco-responsables depuis plusieurs années (utilisation de bois éco-certifiés, analyse du cycle de vie de deux produits, diagnostic énergétique des usines....)

¹ Yann Rolland détient 60% du capital de la SAS, les salariés-actionnaires 13% et 3 investisseurs régionaux se partagent 27%

La politique RSE se structure autour de 3 dimensions (Produits, Process et Bâtiments, et Responsabilité sociale et sociétale) et 15 axes. Cette architecture est le fruit de nombreuses réunions au premier semestre 2008 d'un groupe de travail composé d'un responsable R&D, du responsable HSE, et du directeur technique. Aujourd'hui, le projet RSE est piloté par Sylvain David (Responsable HSE, sous la responsabilité du Directeur Industriel) aidé d'un relais QSSE² sur le site de Roannes sur lequel il se rend une fois par mois.

Le projet RSE se décline en un plan de 300 actions qui doivent être réalisées à l'horizon 2012. Ne pouvant toutes les énumérer, nous allons mentionner les plus significatives d'entre elles :

- **Responsabilité sociale et sociétale :**

- L'entreprise a été la première de sa région à signer la Charte de la **Diversité** de l'Institut Montaigne en 2006. La moyenne d'âge des employés est de 30/35 ans, avec une proportion de jeunes et de seniors intéressante. De plus, le site Alu embauche aujourd'hui 30 femmes (sur les 180 salariés), contre 0 il y a 10 ans, et assure l'égalité salariale. Enfin, Bel'm ne paie pas de taxe AGEFIPH et favorise l'intégration de ses travailleurs handicapés : adaptation des postes de travail pour des malvoyants, formation des chefs d'équipe pour communiquer avec les deux employés sourds-muets.
- L'entreprise porte une attention particulière à la **sécurité** de ses employés : minimisation des risques d'accidents du travail par des modules de formation et des réunions hebdomadaires (« 5minutes sécurité » à destination des ouvriers, destinées à identifier les déviations sur leur lieu de travail) et bimensuelles (Délégués du CHSCT, responsables des secours d'urgence, responsable sécurité, directeur du site). Résultats : 1 accident depuis le début de l'année 2009, contre 30 par an auparavant.
- De nombreuses **autres actions** sont mises en œuvre : suivi individuel du personnel en difficulté, 2% masse salariale consacrée à la formation, développement de l'actionnariat salarié (96 employés), création d'une crèche interentreprises.

- **Produits :**

- Du côté de la conception et de la fabrication du produit, l'entreprise cherche à favoriser l'**éco-conception** de ses produits : analyse du cycle de vie de deux produits et transformation des processus pour offrir une nouvelle gamme de portes éco-conçues, compatibles avec le prêt à 0%.
- Bel'm cherche également à encourager les **achats responsables** en sensibilisant et vérifiant l'intégrité de ses fournisseurs. Le pôle achats a établi un formulaire d'audit des politiques sociales et environnementales mises en œuvre par les fournisseurs. Cet audit n'est pas éliminatoire, il a pour objectif d'établir un dialogue « *On ne souhaite pas être donneur de leçon, mais échanger sur le sujet* », nous a confié David Hennequin (Responsable des achats). De plus, Bel'm achète 5% de ses produits en Chine ; une délégation du pôle achat rend donc visite 2 fois par an à ces fournisseurs, pour vérifier que ceux-ci n'emploient pas d'enfants, que les conditions salariales et de travail sont acceptables, et pour fixer des limites environnementales et sociales. L'entreprise entretient également un lien étroit avec ses fournisseurs européens. Les discussions engagées ont déjà conduit à une amélioration de

² QSSE : Qualité, Sécurité, Santé, Environnement

l'utilisation de matériel recyclable ainsi qu'à une réduction des emballages (6 tonnes de douffline ont été remplacées par du carton réutilisable, permettant l'économie de 60000 m² de carton). De plus, l'utilisation de palettes métalliques lors du transport, au lieu de palettes en bois, ainsi que le recours à un système d'échange/consigne avec les fournisseurs ont permis de diviser par deux les déchets bois (de 8 à 4 tonnes) de l'entreprise. Bel'm a également favorisé la mutualisation des expéditions de ses produits (600 clients livrés par semaine, avec une moyenne de 2 portes par client). En travaillant conjointement avec des PME spécialisées dans la messagerie du second œuvre, Bel'm a réussi à faire passer le taux de remplissage des camions de 50% à 85% (aller et retour).

- **Process et bâtiments :**

- Du point de vue de l'amélioration des process, le site Alu que nous avons visité a amélioré, lors de son agrandissement, son unité de traitement des effluents (gain de 125m³ dans la consommation d'eau par an). De plus, le tri sélectif est pratiqué sur l'ensemble des sites (carton/papier/bois/alu).
- L'entreprise travaille également sur l'élimination à moyen terme de tous les produits CMR (Cancérigènes, Mutagènes, Radiants), et elle a amélioré l'isolation thermique de ses deux sites de Machecoul.

PARTIE II : Le caractère transversal de la démarche

La mise en place du projet RSE a permis de lancer une démarche de développement durable structurée et structurante, tout en promouvant la communication globale au sein de l'entreprise.

En ce qui concerne la **dimension sociale**, c'est dans ce domaine que la politique RSE du groupe est la plus complète. Si des actions efficaces pour promouvoir la diversité sont mises en œuvre à tous les niveaux, il faut toutefois noter qu'aucune femme n'est présente dans le comité exécutif (5 personnes). Les résultats obtenus dans ce domaine sont malgré cela très positifs, notamment en ce qui concerne la réduction des accidents du travail, la conciliation de la vie personnelle et professionnelle, et le développement de l'actionariat salarié.

La **dimension environnementale** du projet RSE semble ambitieuse, mais pour l'heure, de nombreux projets prometteurs n'ont pas encore été mis en œuvre. Les premières actions entreprises pour réduire l'impact environnemental des activités de Bel'm sont encourageantes mais il est impératif que l'entreprise les enrichisse et continue sur cette voie afin d'être considérée pleinement comme une entreprise responsable. Une voie d'amélioration de cette politique pourrait passer par la fixation d'objectifs annuels chiffrés de réduction des consommations d'énergie, de CO₂, de papier, et de production de déchets, qui permettraient de mesurer les progrès effectivement réalisés.

Aujourd'hui, Bel'M bénéficie de résultats positifs de sa démarche RSE ainsi que d'une **performance économique** accrue grâce aux économies d'énergie réalisées, même si ces résultats restent difficiles à évaluer. Par exemple, nous savons que l'entreprise a réduit de 7% sa consommation annuelle d'eau sur le site Alu, qu'elle a économisé 8000€ grâce au traitement des fuites d'air sur les sites de Machecoul, et 25000 € de consommation énergétique avec l'installation de compresseurs variables, mais nous ne connaissons pas le coût exact de mise en place de ces mesures. Néanmoins, la bonne

résistance du groupe face à la crise actuelle semble être un gage de la performance économique accrue de l'entreprise. En ce qui concerne le partage des bénéfices, il se fait comme suit :

- 15% pour les salariés, au titre des contrats d'intéressement et de participation
- 15 à 20% pour les actionnaires
- 31 à 37% restent dans l'entreprise pour investissement.

Début 2009, l'entreprise avait rempli environ 40% des objectifs qu'elle s'était fixés en 2007 : avoir au moins 50% de ses clients et de ses fournisseurs engagés avec eux sur les produits éco-conçus ; diviser par 2 en 5 ans les impacts sur l'environnement: bilan carbone, consommation d'eau, émissions de COV, quantité de déchets ; tendre vers 0 accident de travail sur l'ensemble des sites ; avoir 100% des salariés engagés dans des actions RSE ; développer la diversité et la compétence de ses salariés par la formation... Les prochaines étapes : 80% en 2010, 100% en 2012...

PARTIE III : L'intégration de la démarche dans le management

- ***Sensibilisation des salariés***

Le projet RSE est LE projet structurant de Bel'm à court, moyen et long termes. Les managers ont dès le début été impliqués dans cette démarche, notamment dans le cadre d'un séminaire organisé en novembre 2008, au cours duquel l'encadrement intermédiaire a eu l'opportunité d'apporter ses idées (50 nouvelles actions) et de s'approprier concrètement la démarche RSE. De plus, sur le dernier trimestre 2008, 100% de l'effectif a été sensibilisé au projet RSE, par le biais de réunions par petits groupes. Dans les prochaines semaines, un flyer A5 explicitant la démarche en 3 dimensions et 15 axes doit être distribué à l'ensemble du personnel pour garantir la pleine compréhension de cette politique.

Enfin, il est important de noter que tous les salariés peuvent proposer leurs pistes d'amélioration ou leurs nouvelles idées par le biais de tableaux d'affichage dans les ateliers. La communication interne est très efficace, et les employés de Bel'M sont largement sensibilisés à l'éco-citoyenneté (petits gestes au quotidien, formation à l'éco-conduite des commerciaux itinérants, mise en place d'une commission co-voiturage...)

- ***Implication des parties prenantes externes***

Bel'M a identifié ses parties prenantes externes comme étant : ses fournisseurs, ses clients et ses sous-traitants. Les fournisseurs sont sensibilisés par le biais de visites sur sites et de discussions bilatérales (cf. Partie I) qui peuvent conduire Bel'm à approfondir sa politique RSE. Les sous-traitants participent également à l'élaboration et à l'amélioration des performances de Bel'm (cf mutualisation des transports). Enfin, les clients sont informés de la politique RSE par le biais d'informations diffusées dans les catalogues produits, sur le site internet, et par les commerciaux qui sont formés sur ces questions.

- ***Suivi et amélioration continue***

Afin de valider la cohérence de sa démarche, de renforcer et d'identifier des pistes de progrès mais surtout pour être reconnue, l'entreprise a fait appel à Vigeo, qui a audité la démarche globale de Bel'm. Vigeo a analysé l'entreprise Bel'm suivant plusieurs angles (politique, déploiement, résultats) selon 38 critères. Le résultat de cette étude est plutôt convaincant avec une moyenne de 3 sur 4 (probant). L'entreprise a par ailleurs reçu le **label LUCIE** en mars 2009, ce qui témoigne de l'engagement de Bel'm dans une logique active de Développement Durable et de Responsabilité Sociale.

Bel'm s'inspire des mesures mises en œuvre par les autres entreprises de son secteur mais préfère pour le moment se concentrer sur son plan, déjà très ambitieux, de 300 actions. Pour mesurer les progrès réalisés, un **outil de pilotage** très complet a été développé : une personne pilote est désignée au sein de l'entreprise pour chaque action, qui est par ailleurs rattachée à l'un des 14 comités internes (comité de direction, comité achats, comité marketing, comité usines...) Des dates cibles et des objectifs chiffrés sont déterminés, et le poids de chaque action dans le calcul de l'atteinte des objectifs est pondéré en fonction de son impact réel. Enfin, un état des lieux de la situation est dressé tous les deux mois.

Conclusion

La RSE fait véritablement partie intégrante de la culture d'entreprise chez Bel'M, et la réactivité et la participation des salariés en assurent la réussite sur le long terme. Bien que la dimension environnementale nous semble devoir être encore un peu approfondie, ainsi que la communication avec les parties prenantes (notamment envers les clients, et la mise en place d'un audit fournisseurs véritablement éliminatoire), l'entreprise Bel'm nous semble mériter le Trophée 2009 de la Responsabilité Globale. Cela pourrait en effet l'encourager dans ses efforts ambitieux, et la récompenserait pour l'ampleur des actions déjà mises en place.

SATOV

Etudiants en charge de l'audit :

- Antoine Daviaud (EMN)
- Karine Polycarpe (Audencia)
- Ludivine Siret (Audencia)

Personnes rencontrées :

- Le directeur de l'entreprise, M. Merceron
- Le responsable recherche et développement, M. Begny
- Deux standardistes
- Un fournisseur : M. Fruchet de chez Point P

Profil de l'entreprise :

- Adresse : 27 route de la Roche sur Yon - 85800 SAINT GILLES CROIX DE VIE
- Activité : Construction de maisons individuelles et immeubles
- Site internet : www.satov.fr
- Effectif : 25 personnes

PARTIE I : La démarche de l'entreprise

L'entreprise SATOV est spécialisée dans la construction de maisons individuelles de la conception à la réalisation. Elle emploie 25 salariés travaillant au siège social ou dans l'une des quatre agences commerciales. SATOV propose des maisons certifiées HQE («Haute Qualité Environnementale»).

La démarche de l'entreprise s'appuie donc sur le respect des exigences des certifications NF et NF HQE obtenues respectivement en 2006 et 2007. La certification NF HQE porte sur un ensemble de 14 critères qui doivent être remplis pour chaque maison construite. Ces critères concernent entre autres la relation du bâtiment avec son environnement, les systèmes et procédés de construction, les nuisances du chantier, la gestion de l'eau, de l'énergie, de déchets d'activité, etc. Pour obtenir la norme NF HQE, la perméabilité de la maison est mesurée en fin de chantier ainsi que d'autres paramètres influant sur la consommation énergétique. Son obtention nécessite le contrôle de ces paramètres par un organisme extérieur certificateur, CEQUAMI, qui délivre des certificats pour la construction de maison NF, de maison HQE et de maison basse consommation ainsi que les labels haute performance énergétique et Effinergie.

La société veut aller plus loin en proposant systématiquement une offre BBC. Ce label exigeant correspond à une consommation énergétique de moins de 50 kWh/m²/an (standard de fabrication 2012 correspondant aux exigences du Grenelle) soit environ quatre fois moins que la norme actuelle établie depuis 2005 à 190 kWh/m²/an.

La démarche de Responsabilité Globale de SATOV fait partie intégrante de la culture de l'entreprise, elle concerne l'ensemble de l'activité mais la vie quotidienne de l'entreprise est également en cohérence avec la démarche.

Les engagements de SATOV sont les suivants :

- **Environnement** : l'activité de l'entreprise respecte des normes exigeantes car toutes les décisions et les choix techniques ont un impact sur l'environnement. Le siège de l'entreprise est respectueux de l'environnement avec des faibles pertes de chaleur, des surfaces vitrées importantes ainsi qu'une pompe à chaleur haute performance et des

panneaux solaires. Les constructions doivent s'intégrer dans le paysage et consommer toujours moins d'énergie.

- **Qualité** : Etre reconnu et apprécié comme spécialiste de la construction de haute qualité environnementale, mais surtout proposer à chaque client une maison qui lui convient et qui est implantée de façon optimale pour le paysage, le confort et l'énergie.
- **Social** : Soutenir un haut niveau de formation, favoriser la réalisation de chaque employé dans des conditions de travail valorisantes, maintenir l'égalité homme femme et partager la réussite.
- **Economique** : Amélioration continue des standards de production afin de rester innovant dans le domaine de la construction à faible consommation. Augmenter les effectifs de la société pour construire plus de maisons, de lotissements et d'immeubles.

Le coeur de l'activité de SATOV est basé sur une démarche de qualité et de respect de l'environnement. Cependant, cette démarche ne saurait être cohérente si les enjeux sociaux n'étaient pas pris en compte.

SATOV est tout à fait conscient que sa démarche n'est pas encore parfaite, mais la philosophie de l'entreprise est de « faire les choses bien » pour tendre vers quelque chose de toujours mieux.

PARTIE II : Le caractère transversal de la démarche

Enjeux environnementaux et mesures :

- Obtention de la norme de construction NF en 2006
- Obtention de la norme NF HQE en 2007
- Le siège de la société est un bâtiment moderne réalisé en verre. Les échanges de chaleur avec l'extérieur sont donc réduits et la luminosité importante est un chauffage naturel en plus de la pompe à chaleur. Celle-ci permet de réguler la température du bâtiment et consomme 6 fois moins d'électricité que ce qu'elle restitue sous forme de chaleur aux locaux.
- Les employés utilisent du papier recyclé et limitent les impressions. L'impression recto-verso permet ainsi facilement d'économiser de feuilles de papier ou encore la réutilisation d'impressions pour faire des brouillons. L'éclairage se fait avec des ampoules basses consommation, les robinets sont à déclenchement automatique, des produits biologiques sont utilisés (savon, produits ménagers,...).

La norme NF HQE doit remplir des critères. Il faut 30 points minimum pour obtenir la norme, or aujourd'hui, SATOV construit des maisons avec un minimum de 45 points. Ces points peuvent ensuite être traduits en lettre de consommation énergétique (A,B,C,D...). L'entreprise fait aussi une pré-évaluation du nombre de points et donc de la consommation énergétique lors du tracé des plans et du choix des matériaux. Ce système incite les clients à augmenter le nombre de points de leur future maison et donc à mieux respecter l'environnement.

Les solutions de constructions proposées par SATOV sont aussi viables économiquement. Pour une maison de 100m² par exemple, l'investissement initial supérieur à celui d'une maison fabriquée avec le standard RT 2005 (190 KWh/m²/an) est rentabilisé en 7 ans avec les diminutions de coûts énergétiques. Ces deux maisons ne sont pourtant absolument pas comparables puisque la maison SATOV respecte l'environnement au quotidien sur le plan énergétique mais aussi pour la fabrication des matériaux moins polluante.

Les fournisseurs sont eux-aussi impliqués dans la démarche. Ils doivent suivre les avancées faites sur les matériaux et SATOV leur soumet aussi des problèmes rencontrés et des points faibles qu'ils doivent corriger. L'un des obstacles d'ailleurs rencontré par SATOV dans sa démarche est lié au fait que les fournisseurs ont souvent tendance à survendre leurs produits.

SATOV travaille en étroite collaboration avec ses fournisseurs et ses artisans sous traitants sur des maisons pilotes qui constituent un laboratoire de recherche pour tester des nouveaux matériaux ou nouveaux procédés.

Enjeux sociaux :

- Egalité homme femme : on trouve 50% de femmes dont 2 parmi les 5 postes de direction.
- Deux employés bénéficient d'un temps partiel, et l'entreprise travaille sur la binomité des postes, afin de pouvoir rendre la mise en place du temps partiel plus facile pour ceux qui le désirent.
- SATOV emploie une personne handicapée.
- 90% de la masse salariale reçoit une formation tous les 2 ans.
- SATOV a instauré des réunions inter-service permettant d'améliorer la communication et de partager les bonnes idées et les compétences entre les différents services de la société.
- Système d'intéressement des salariés aux bénéfices : participation.

Enjeux transversaux :

La démarche de SATOV ne se limite pas uniquement à une prise de conscience des enjeux environnementaux ou bien sociaux. Elle est globale et partagée par tous les salariés, qui doivent être convaincus des actions entreprises.

PARTIE III : L'intégration de la démarche dans le management de l'entreprise

Sensibilisation des salariés :

Les salariés sont régulièrement informés et formés sur la démarche de RG de l'entreprise :

La taille restreinte de la structure de l'entreprise permet à tous les employés d'être parfaitement au courant des dernières mesures mises en œuvre. Les réunions inter-service permettent aussi de comprendre les problèmes des autres employés et de découvrir de nouveaux aspects des produits. La démarche de responsabilité globale étant directement en relation avec l'activité de l'entreprise, les employés s'y intéressent naturellement.

Les salariés participent à l'élaboration de la démarche de RG de l'entreprise :

Dès le recrutement la sensibilité des salariés à l'environnement est prise en compte. Les employés sont tous impliqués dans la démarche environnementale de SATOV, soit parce qu'ils sont au cœur de l'activité soit parce qu'ils respectent les bonnes pratiques instaurées (exemple : copie recto-verso).. Le PDG est le moteur de l'entreprise, il aime se donner des challenges, être innovant dans le respect de l'environnement. Les employés connaissent tous les spécificités des maisons SATOV et s'adaptent à toutes les innovations adoptées par la société.

Implication des parties prenantes externes :

Les parties prenantes externes sont identifiées selon des critères de RG :

L'entreprise travaille avec différents fournisseurs fidèles depuis des années. Tous ces fournisseurs sont locaux (à moins de 100 km de Saint-Gilles Croix de vie) et évalués par des fiches. SATOV est attentive à la démarche de responsabilité globale de ces fournisseurs, ils doivent être respectueux de l'environnement eux-aussi et le coût CO₂ de leurs produits doit être le plus faible possible.

Les artisans locaux de-même sont rigoureusement sélectionnés pour leur professionnalisme, leur respect des règles d'art, leur qualité de travail et leur esprit d'innovation.

Les parties prenantes externes sont informées des mesures de RG de l'entreprise : Le laboratoire de recherche permet d'impliquer les fournisseurs et artisans dans la démarche. Les mesures de RG de l'entreprise sont connues des fournisseurs ainsi que des artisans. Les fournisseurs doivent effectivement fournir des matériaux spécifiques à la fabrication des maisons à haute performance énergétique.

Les parties prenantes externes doivent suivre des mesures RG mises en place par SATOV : Les employés doivent organiser leurs déplacements pour éviter de faire des détours ou des allers-retours inutiles aux chantiers. De même, les artisans construisant les maisons doivent aussi éviter les déplacements inutiles. Par exemple, SATOV impose aux artisans de payer et de mettre en place un compteur électrique de chantier. Celui-ci évite aux ouvriers d'aller chercher du carburant et permet aussi de réduire les nuisances sonores sur les chantiers. En effet, la mise en place d'un compteur incite à utiliser par exemple une bétonnière électrique au lieu d'une thermique plus polluante et plus bruyante.

Suivi et amélioration continue :

L'entreprise s'informe des mesures de RG prises par les autres entreprises du secteur : M. Merceron appartient à un groupement de société construisant des maisons NF HQE et BBC. Les sociétés échangent ainsi sur les problèmes techniques rencontrés et tentent de trouver de nouvelles solutions. Il s'efforce de démontrer à ses confrères que construire des maisons répondant à la norme n'est pas difficile, pour cela il leur donne des solutions techniques qu'il a lui-même élaboré. M. Merceron ne fait pas qu'anticiper les normes à venir il incite aussi d'autres constructeurs à faire de même pour que la norme NF HQE puisse devenir un standard rapidement. SATOV totalise en 2008 50 chantiers NF HQE sur 250 chantiers NF HQE en France.

L'entreprise a obtenu une ou plusieurs certifications sociales et/ou environnementales :

- Certification NF
- Certification NF HQE

L'entreprise a défini ses propres indicateurs pour mesurer ses progrès dans les domaines Social et environnemental :

La société va établir son bilan carbone prochainement pour aller plus loin dans la démarche.

Conclusion

L'activité de SATOV est par nature liée à l'environnement, mais l'aspect social est loin d'être négligé. SATOV donne l'impression d'une entreprise à taille humaine, dans laquelle tout est fait pour que chaque salarié se sente bien.

L'entreprise SATOV s'efforce de faire toujours mieux en se fixant des challenges dans une perspective constante d'innovation.

Le PDG, M. Merceron, est vraiment le moteur de la démarche innovante de l'entreprise : c'est lui qui motive salariés et parties prenantes. Il reconnaît volontiers les points sur lesquels il doit encore travailler pour s'améliorer, mais il a le mérite d'essayer de faire changer les choses.

C'est pour l'encourager dans sa démarche que nous considérons que SATOV mérite de recevoir un Trophée.