



RAPPORT RSE

2022

Notre contribution pour la
préservation de la planète

EDITO

L'ÉCO-RÉNOVATION PAR ACORUS

La petite histoire

Notre modèle d'affaires

Nos engagements, certifications et récompenses

Notre ambition à l'horizon 2030

RSE HIGHLIGHTS 2021

Rappel des enjeux majeurs de notre politique RSE

Gouvernance RSE : interne et externe

Zoom sur les HIGHLIGHTS 2021

RSE PERFORMANCES 2022

Le développement humain au cœur de nos activités et projets

La rénovation des bâtiments vue autrement pour le respect de l'environnement (transition écologique)

ZOOM sur nos prochaines étapes

ANNEXES

Le Groupe ACORUS appelle à l'attention du lecteur que le présent rapport expose les actions RSE clés de ACORUS à l'échelle Groupe (hormis *celles des dernières acquisitions de fin 2022*). Vous pourrez trouver des déclinaisons spécifiques par endroit.

Aussi, il est établi sur une base volontaire et ne constitue pas une déclaration de performance extra-financière au sens de l'article L.225-102-1 du Code de commerce.

ÉDITO

A travers un positionnement précurseur et original dans le monde du BTP, nous avons bâti une réputation en tant qu'« entreprises de services de rénovation de bâtiments en sites occupés ». Notre réseau d'agences s'étend de plus en plus dans les grandes agglomérations françaises pour servir au mieux nos clients. Orléans et Rennes étant nos dernières implantations.

Le « One Stop Shop » de la rénovation est notre marque de fabrique pour satisfaire nos clients et maîtriser nos coûts et délais. Son principe est tout simple : réunir au sein d'une entreprise unique toutes les spécialités nécessaires à la rénovation d'un actif immobilier qui travaillent ensemble. Nos expériences depuis deux décennies font de nous aujourd'hui, un multi-spécialiste et un leader national de la rénovation globale et performante en milieu occupé.

Contrairement à ce qu'on pourrait imaginer, un projet de rénovation émet 10 fois moins de gaz à effet de serre que la construction neuve. Encore que, le choix d'une rénovation écologique de bâtiments vient davantage améliorer cette émissivité. Ayant compris cette vérité, le Groupe ACORUS s'est engagé depuis bientôt quatre ans dans l'éco-rénovation.

Cet engagement pour l'éco-rénovation se traduit par : (i) des projets à impacts positifs pour l'environnement, à travers une approche à la fois globale et massive de la rénovation ; (ii) des projets collaboratifs prenant soin des occupants, pour améliorer leurs conditions de vie et d'usage, avant, pendant et après les travaux ; (iii) des projets maîtrisés économiquement, qui transforment en profondeur les bâtiments pour une véritable diminution des coûts d'exploitation et des émissions de gaz à effet de serre. Par exemple, faire de l'économie d'énergie ou avoir des logements moins énergivores et donc moins émissifs de gaz à effet de serre devient impératif et obligatoire. C'est d'ailleurs une préoccupation des maîtres d'ouvrage et bailleurs sociaux. Nous avons donc construit une offre à la carte sur la performance énergétique des bâtiments tertiaires et industriels.

Étant un des pionniers de la rénovation décarbonée, nous avons pris de l'avance sur le réemploi (avec Cycle Up), sur l'utilisation de matériaux bas-carbone, sur le déploiement de la mobilité douce en prévision des Zones à Faibles Émissions, et enfin sur l'utilisation de méthodes de mise en œuvre faiblement émettrice de CO2 comme le lean et les chantiers zéro carbone.

L'humain demeure notre première richesse. Ensemble, nous bâtissons le Groupe à l'image d'une entreprise libérée mais avec une culture forte et flexible de responsabilisation et de respect mutuel.

Le secteur du bâtiment est depuis toujours caractérisé par la présence d'innombrables petites entreprises spécialisées. Ces entreprises mettent en avant des valeurs telles que l'esprit de famille, le souci du travail bien fait, la proximité avec les clients et la transmission du savoir par l'apprentissage.



Philippe Benquet
Président Groupe ACORUS

“**Avancer sur les rails d'une consommation de plus en plus responsable en faisant par exemple le choix de l'upcycling, du réemploi, c'est possible en BTP.**”

Ces principes fondamentaux correspondent également à ceux du Groupe ACORUS. Au lieu d'évoluer vers une structure démesurée et impersonnelle, notre ambition est de conserver cette essence en cultivant des petites entreprises autonomes. Cela nous permet de maintenir ces valeurs précieuses

Avec une telle organisation et conscients des responsabilités qui nous incombent, nous ne pouvons que nous prémunir d'un attentisme. Au quotidien, nous saisissons les bonnes occasions pour penser des solutions nouvelles qui viendront poser durablement les jalons d'une organisation responsable, respectueuse de l'humain et de la planète.

Signataire de plusieurs chartes et affilié à plusieurs organisations, le Groupe ACORUS a pris des engagements utiles pour réduire ses pollutions et pour contribuer au développement local. Ce qui fait que notre performance en tant qu'entreprises du BTP s'apprécie désormais en intégrant tous nos enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux.

Le présent rapport est l'occasion de vous présenter l'étendue de notre engagement, dans un souci de transparence et de lisibilité.

ACORUS, quand la vie se rénove !



L'ÉCO-RÉNOVATION D'ACTIFS IMMOBILIERS PAR ACORUS

La petite histoire	6
Notre modèle d'affaires	7
Nos engagements, certifications et récompenses	10
Notre ambition à l'horizon 2030	11

LA PETITE HISTOIRE DU GROUPE ACORUS APRÈS 2008

« L'ACORUS est une plante aquatique et comestible de la famille des bambous remarquable par sa croissance rapide et sa résistance ! ». Le nom de notre entreprise tire son origine de cette plante et à son image connaît une croissance et un développement à un rythme soutenu ces dernières années.

2010-2013



TRANSFORMATION

Une entreprise de bâtiment (plombier) devient une entreprise de services !

Siège d'ACORUS installé à Croissy Beaubourg (77) dans un bâtiment entièrement rénové de 3 000 m² situé sur un terrain de 7 500 m².

La maîtrise interne des savoir-faire remplace (en partie) la sous-traitance. Le spécialiste de la plomberie devient multi-spécialiste.

2013-2016



LIBÉRATION

Entreprise engagée dans la démarche Lean.

Autonomie et accompagnement remplacent commande & contrôle.

Plaisir et apprentissage plutôt que peur et obéissance.

Peintisol a rejoint ACORUS en 2015. ACORUS Ingénierie a été créée en 2016.

2019-2022

PLATEFORME DE
CROISSANCE



Plusieurs acquisitions qui permettent d'accélérer la croissance et d'élargir l'offre de services.

Chefs d'entreprise + Services partagés = un réseau de supers entrepreneurs.

La "connexion" client renforce la "communication".

2016-2019

Les mini-entreprises en réseau remplacent "la hiérarchie" grâce à des outils numériques maison qui facilitent la collaboration et le reporting.

Le collaboratif plutôt que le contractuel.

La pérennité devient la vraie obsession (partage du profit par l'intéressement et l'actionnariat salarié).



ENTREPRISE PARTAGÉE



9 Filiales

1 Bureau d'études

NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

Au cœur du Groupe ACORUS, nous avons deux convictions fortes : la valeur intrinsèque des individus et le pouvoir des équipes. Ces principes essentiels guident la façon dont nous percevons et accomplissons notre mission, tant en interne qu'avec nos partenaires. Cette philosophie peut être exprimée par l'idée du "sourire partagé par tous" :

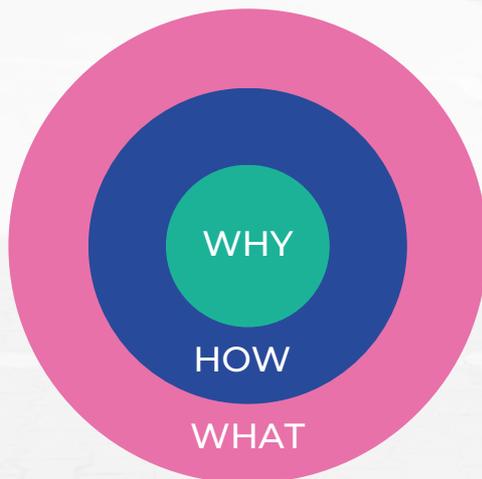
- Des collaborateurs et des partenaires qui sourient, car leur travail est à la fois enrichissant, gratifiant et agréable (le sourire des équipes),
- Des clients radieux, car ils sont pleinement satisfaits de nos services (le sourire des clients),
- Une entreprise épanouie, car sa rentabilité garantit son avenir (le sourire de l'entreprise),
- Un monde plus heureux car la rénovation minimise l'empreinte carbone des bâtiments (le sourire de la planète).

NOTRE MISSION



Notre mission répond à trois questions sur l'entreprise (Golden Circles ou Cercles d'Or) :

- Que fait elle (WHAT) ?
- Comment le fait-elle (HOW) ?
- Pourquoi le fait-elle et pourquoi de cette façon (WHY) ?



Pour le Groupe ACORUS, les Golden Circles s'expriment ainsi :

- **WHY** : Améliorer durablement la vie des occupants des bâtiments par l'éco-rénovation.
- **HOW** : Nous mobilisons le meilleur d'une équipe interne de spécialistes, s'appuyant sur l'acoréno@ (rénovation lean par ACORUS) pour offrir un service hors pair de rénovation de bâtiments, de la conception, en passant par les travaux jusqu'à leur entretien durable.
- **WHAT** : Nous éco-rénovons tous les types de bâtiments résidentiels et non-résidentiels à travers le plus vaste réseau de corps d'état intégrés du bâtiment.

NOS VALEURS



La culture du Groupe ACORUS se résume en quatre mots : responsabilité, respect, solidarité et convivialité.

Responsabilité

Faire preuve d'une grande autonomie dans l'exécution de leurs missions.

Disposant d'une grande liberté dans l'organisation et la mise en œuvre des moyens, les collaborateurs sont tous directement responsables de la satisfaction de nos clients.

Convivialité

Nous faisons notre travail sérieusement mais sans nous prendre au sérieux ! Toutes les occasions sont bonnes pour se réunir dans une ambiance détendue.

La convivialité, c'est se sentir bien dans son travail et avec ses collègues. La convivialité, c'est le sourire et l'amabilité de nos collaborateurs. La convivialité, ce sont aussi des liens forts et durables que nous aimons créer avec nos clients.

Respect

- Respecter nos clients, c'est leur offrir des réceptions sans réserve, intervenir aux dates et délais convenus, communiquer et informer en cas de difficultés, savoir prendre des initiatives qui simplifient la vie.
- Respecter nos collaborateurs, c'est faire en sorte qu'ils se sentent bien dans leur travail, répondre aux questions qu'ils se posent, investir dans les outils et méthodes qui leur simplifient le travail.
- Respecter nos sous-traitants, c'est les élever au rang de partenaire privilégié, établir des relations pérennes et durables avec eux, prévenir toute pratique anticoncurrentielle, déloyale ou de corruption, lutter contre le travail dissimulé par une vigilance constante.
- Respecter nos clients, c'est savoir que leur temps est précieux, réagir avant qu'ils nous relancent et savoir prendre les initiatives qui leur simplifient la vie.

Solidarité

Valeur primordiale chez ACORUS. Les managers, techniciens, pilotes, assistantes commerciales, ... s'entraident au quotidien.

La solidarité, c'est aider ses collaborateurs dans les situations délicates, aussi bien dans la vie professionnelle que personnelle.

La solidarité, c'est échanger ses savoir-faire entre les équipes afin qu'ils puissent apporter un service optimal à nos clients.

Le Groupe ACORUS a créé le Club Smile Team qui offre à ses partenaires des conditions privilégiées afin de sécuriser leurs activités.

NOS AGENCES



Nos implantations en FRANCE (IDF et région)



22 sites



NOTRE EXPERTISE



Le Groupe ACORUS est un ensemble d'entreprises servicielles du BTP, spécialiste de la rénovation d'actifs immobiliers.

En se concentrant autant sur le service client que sur la qualité d'exécution, le Groupe a su fidéliser ses clients pour se développer à travers cinq métiers :

- Réhabilitation complète ou partielle
- Entretien courant
- Maintenance
- Remise en état de logement
- Adaptation et accessibilité PMR

Le Groupe ACORUS privilégie la création d'emploi plutôt que la sous-traitance. A cet effet, il dispose en interne de tous les métiers nécessaires à la rénovation et à l'entretien d'actifs immobiliers en site occupé : [le one-stop-shop de la rénovation](#).

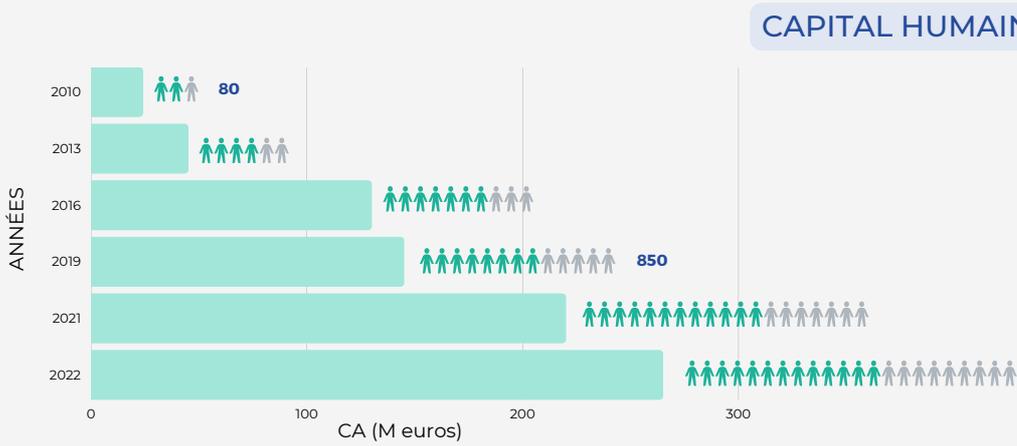
L'offre du Groupe ACORUS permet à ses clients de réaliser avec un prestataire unique des projets de rénovation complexe faisant intervenir plusieurs spécialités. Cela signifie notamment :

- que nos bureaux d'études de prix généralistes maîtrisent le chiffrage des offres globales ;
- que nos mini-entreprises spécialisées en pilotage (OPC) maîtrisent la gestion des projets globaux de rénovation ;
- que nos commerciaux, chargés d'études et chefs d'entreprise OPC maîtrisent la conception et la négociation d'offres globales.

Réaliser et maîtriser des offres globales doit permettre une plus grande efficacité et donner de meilleurs résultats en termes de décarbonation.

Remise en état de logements	 <p>NOS SPÉCIALITÉS</p>
Adaptation PMR - Accessibilité	
Contrôle d'accès	
Dépannage	
Réhabilitation	
Désamiantage	
Maintenance	
Ascenseurs	
Agencement - Décoration	
Etudes techniques	

ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF ET DU CHIFFRE D'AFFAIRES DE 2010 À 2022



CAPITAL HUMAIN

Entre 2019 et 2022 l'effectif Groupe a connu une augmentation de + de 50%.



1421

Collaborateurs

(dont plus de 900 techniciens)

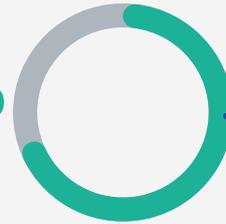


- 12 domaines d'expertises
- 14,48 % de femmes
- 120 alternants (8,44% des effectifs)

3,96%
Salariés actionnaires



70%



Pourcentage des salariés ACORUS par rapport aux salariés du Groupe

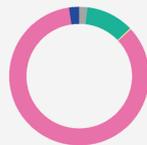
AUTRES CHIFFRES CLÉS GROUPE ANNÉE 2022



Nos interventions

Groupe ACORUS
170 145

ACORUS
132 172



■ PMR ■ REL ■ REHA ■ DEPANNAGE ■ MAINTENANCE



04

Nouvelles acquisitions



265 M€

Chiffre d'affaires

Capital manufacturé

- Parc automobile : + 900 véhicules hybrides, électriques et thermiques (LLD)
- Parc matériel

Plateformes numériques au service du client

La dématérialisation des process est au cœur de nos activités. Nos outils de travail sont :

Nexxio, la plateforme collaborative ouverte et connectée pour la gestion des marchés à bon de commande. Nexxio est aussi disponible pour les bailleurs.

Acoshop, la plateforme d'achat d'ACORUS et de ses sous-traitants, **ACORUS Académie**, l'espace de formation en ligne pour les équipes du Groupe ACORUS.

Clients

Bailleurs sociaux	Collectivités territoriales
Hôtellerie Secteur tertiaire	Infrastructures - Syndics
Services de santé	Architectes

Ces clients ont besoin de remettre en état, d'adapter, de transformer ou de mettre aux normes leurs actifs immobiliers sans interrompre l'exploitation, pour optimiser leurs revenus.

[Nos références clients](#)



Notre politique RSE et notre système de management environnemental trouvent leur ancrage dans les Objectifs du Développement Durable (ODD) formulés par l'Organisation des Nations Unies. Nous nous développons tout en prenant en compte 04 de ces 17 objectifs (confère page 13).



NOS ÉVALUATIONS, CERTIFICATIONS, ENGAGEMENTS ET RÉCOMPENSES

NOS ÉVALUATIONS RSE



La performance sur la prise en compte du développement durable lors de nos activités a été évaluée par ECOVADIS de manière holistique. Ces évaluations étaient réalisées pour ACORUS INGENIERIE, ACORUS-ESCI et ACORUS. Elles ont reçu respectivement les médailles Or et Argent.

Les critères d'évaluation pris en compte sont : l'environnement, le social et droit humain, l'éthique et les achats responsables et durables.

NOS CERTIFICATS MÉTIERS ET LABELS



Le entreprises du Groupe contribuent à l'amélioration de la performance énergétique des bâtiments. Leurs qualifications RGE en est la preuve. Elles sont qualifiées Qualibat et Qualifelec pour l'ensemble des spécialités indispensables à la rénovation de bâtiments et à la remise en état de logements. Nous sommes également qualifiés Professionnels du Gaz.

À chaque fin de chantier, nos clients nous délivrent une attestation Qualibat, indispensable pour le renouvellement régulier de nos qualifications. Nous menons par ailleurs nos propres enquêtes de satisfaction client, directement auprès des locataires de nos réhabilitations.

ACORUS est certifiée Handibat et Pro de l'accessibilité. Elle est reconnue comme entreprise du bâti œuvrant dans l'accessibilité des bâtiments aux personnes vivant avec un handicap.

ACORUS Ingénierie, notre bureau d'études est reconnu compétent avec un professionnalisme avéré en ingénierie-conseils, études et est donc qualifié OPQIBI.

NOS ENGAGEMENTS



ACORUS est signataire de la charte Bâtitseur responsable de la Fédération Française du Bâtiment et à ce titre s'engage à :

- Prendre en compte et réduire les impacts environnementaux dans l'exercice de ses activités,
- Bâtir et entretenir des pratiques loyales et respectueuses avec l'ensemble des parties prenantes,
- Développer une politique sociale ouverte et impliquante au bénéfice de ses collaborateurs,
- Favoriser et contribuer au développement socio-économique de son territoire.



Depuis 2015, ACORUS est signataire de la charte sur la diversité, en s'engageant ainsi aux côtés de plus de 3 000 autres signataires à lutter contre les discriminations et à promouvoir la diversité au sein du Groupe.

L'objectif de la Charte de la diversité est d'encourager les entreprises à refléter dans leurs effectifs les diverses composantes de la société française, et faire de la non-discrimination et de la diversité un axe stratégique.

En cohérence avec les priorités nationales, le Groupe s'est aussi engagé pour la mise en œuvre de dispositions en faveur de l'inclusion et de l'insertion professionnelle.



Pour décarboner ses chantiers, le Groupe ACORUS rejoint l'A.R.Q.E.

Alors qu'ACORUS-PEINTISOL était adhérente de l'A.R.Q.E depuis 4 ans. C'est maintenant l'ensemble du Groupe ACORUS qui rejoint l'A.R.Q.E pour oser les chantiers Zéro Carbone.



Le Groupe ACORUS a rejoint en novembre 2022 la communauté du Coq vert lancée par Bpifrance en partenariat avec l'ADEME et le Ministère de la transition écologique. C'est la communauté des entreprises engagées dans la transition écologique et énergétique.

Il soutient aussi financièrement la Parrot Wildlife Foundation dans ses programmes de conservation des espèces sauvages les plus menacées, notamment les perroquets. Pour comprendre les raisons de ce soutien, il faut revenir au « quatrième sourire » du Groupe ACORUS : le sourire de la planète ! Nous aussi développons notre mécénat.





NOTRE AMBITION À L'HORIZON 2030

Contribuer à l'atteinte des objectifs nationaux de réduction de l'empreinte carbone du bâtiment.

Pour y arriver, nous allons travailler à :

- avancer sur les sujets clés relatifs à l'éco-rénovation de bâtiments afin de mieux répondre à toutes les exigences du secteur et des clients ;
- mieux structurer notre démarche RSE, de développement durable au sein du Groupe ;
- affiner notre stratégie interne pour la réalisation du bilan carbone annuel ;
- enclencher le processus de certification de la norme ISO 14001 à l'ensemble du Groupe.



NOS PETITS PAS POUR CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Rappel des enjeux majeurs de notre politique RSE	14
Gouvernance RSE : interne et externe	15
Zoom sur les HIGHLIGHTS 2021	17

RAPPEL DES ENJEUX MAJEURS DE NOTRE POLITIQUE RSE

La RSE est incontestablement un levier clé de performance d'une entreprise, notamment dans le BTP. Depuis 2011, le Groupe ACORUS s'est engagé dans une démarche de progrès, de prise en compte des critères, des enjeux et des spécifications favorisant la protection et la mise en valeur de l'environnement, le social et le développement économique. Ainsi, pas après pas, nous sommes amenés à trouver du sens au développement durable et à l'intégrer dans nos actions et notre chaîne de valeur.

Au sein du Groupe ACORUS, l'animation de la RSE est encore jeune. Assurée par le service QHSE-RSE, elle est articulée à l'image de l'organisation du Groupe. Les orientations stratégiques validées au niveau supra sont distillées au niveau des filiales, des agences et des mini-entreprises.

Nous avons décidé de placer l'humain au cœur de notre politique en investissant en faveur du social, de l'environnement et de l'économie au travers de quelques engagements clés, en lien avec les Objectifs de Développement Durable (ODD).

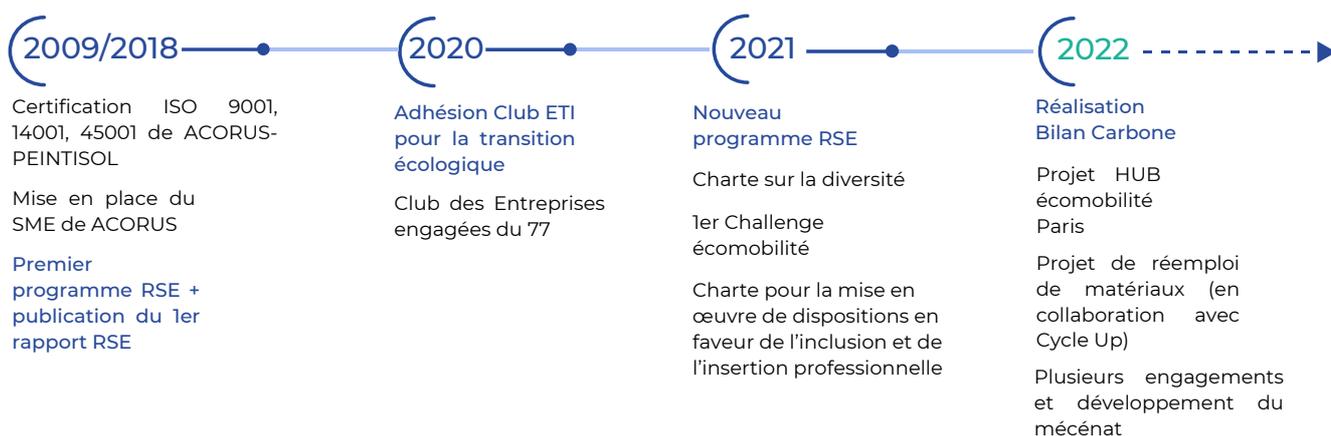


Les Objectifs de Développement Durable (ODD), au nombre de 17 ont été adoptés par les Nations Unies en 2015 sous forme d'un programme universel : l'agenda 2030. Ces objectifs traduisent l'intention des pays signataires de protéger la planète, de faire de sorte que tous les êtres humains vivent dans la paix et la prospérité d'ici à 2030, tout en éradiquant la pauvreté.

Au regard de l'analyse de nos activités et de leurs impacts potentiels sur l'environnement et l'humain, nous avons décidé de travailler sur les ODD 3, 10, 11 et 12 qui s'inscrivent dans la stratégie nationale de Développement Durable.



Ci-après les moments marquants de notre engagement pour le développement durable.



GOVERNANCE RSE : INTERNE ET EXTERNE

STRUCTURATION DE LA GOUVERNANCE



Virginie Goncalves Poujouly
Responsable QHSE-RSE Groupe ACORUS

Le système de gouvernance du Groupe ACORUS se compose d'un comité de directeurs (appelé atelier) et d'un atelier élargi (président du Groupe, directeurs d'agences, de filiales, responsables services supports, collège de chefs d'agences).

La gouvernance de la RSE est le pilier central d'une démarche RSE responsable. Elle se construit progressivement et est assurée par le service QHSE-RSE. Rappelons que le service QHSE du Groupe ACORUS s'est vu adjoindre des missions RSE à partir de 2020 (confère annexe).

Nous œuvrons pour un dialogue constructif. Un cadre propice est créé pour que les différentes parties prenantes internes soient entendues au travers notamment des CSE (voir figure en page suivante), que leurs voix puissent compter et qu'elles se sentent impliquées et libres de faire des propositions utiles. Les décisions prises en comité de direction tiennent compte au mieux de leurs attentes et besoins. De fait, une meilleure acceptabilité des décisions et une appropriation par chacun sont constatées.

Au niveau du Groupe ACORUS, nous travaillons à rendre la gouvernance en interne plus pratique que théorique, en conciliant quatre principes clés :

- La redevabilité : rendre des comptes sur les impacts des pratiques sur l'environnement, l'économie, la gestion aux différentes parties prenantes,

- L'intégrité : respect de certaines valeurs qui relèvent de l'honnêteté dans la gestion quotidienne de l'entreprise,
- La transparence : divulguer des informations pertinentes à toutes les parties prenantes (diffuser de manière, claire, juste et la plus exhaustive possible les informations sur les activités, décisions prises et leurs effets sur l'environnement, la société),
- Le comportement éthique.

Nos enjeux en matière de gouvernance s'articulent autour des points clés suivants :

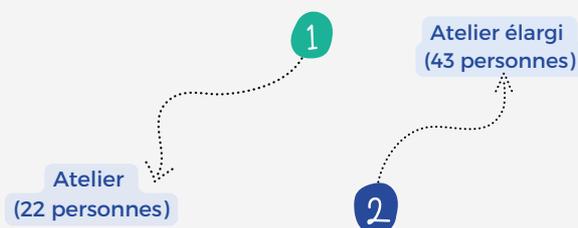
- Favoriser le dialogue des parties prenantes sur nos enjeux RSE,
- Impliquer les collaborateurs dans la réflexion et la prise de décision,
- S'assurer du respect des règles de base et de la réglementation liée au travail,
- Promouvoir le management participatif.

Il n'existe pas de comité thématique dédié à la RSE. Mais au niveau des CSE (Comité Social et Economique), les questions relatives à la qualité de vie au travail des collaborateurs sont largement traitées.

Une interaction permanente existe entre le service QHSE et les référents handicap, inclusion, insertion, de la collecte des DEEE ainsi que la chargée de mission sur le réemploi de matériaux de chantier. Ces référents ont pour rôle clé de sensibiliser les salariés autour de ces thèmes afin qu'ils aient une perception plus inclusive des sujets.

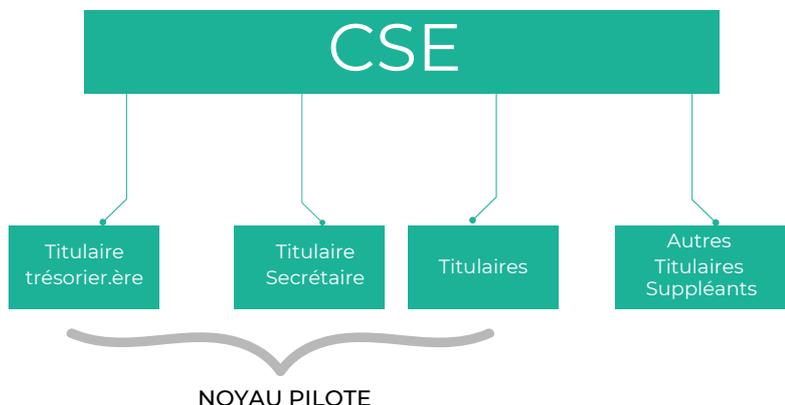
En matière de Handicap, par exemple, le Groupe ACORUS mène annuellement une campagne de sensibilisation au handicap. Les formats et thèmes de ces campagnes varient d'une année sur l'autre.

Dans les prochaines années, nous comptons mieux structurer cette gouvernance, en mettant en place un comité spécifique gouvernance RSE au sein du Groupe avec la présence de parties prenantes stratégiques.



ORGANISATION TYPE CSE GROUPE ACORUS

Chaque agence ou filiale du Groupe ACORUS possède son CSE composé de membres représentatifs en plus du CSE central.



NOS PARTIES PRENANTES

Dans l'exercice des activités du Groupe, les attentes et exigences des parties prenantes (confère figure ci-dessous) sont prises en compte. Un dialogue régulier, ouvert afin de discuter de différentes perspectives de manière constructive est instauré.

Des Lives chat mensuels sont organisés et permettent au président du Groupe de présenter les actualités relatives à la vie de l'entreprise. Les thèmes abordés sont multiples et varient d'un mois à l'autre. Il peut s'agir par exemple : des collaborations, de l'état financier, des offres gagnées, des projets en cours ou nouveaux, des bonnes pratiques, des réussites, des résultats d'enquêtes diverses, des challenges réalisés à l'interne, du point sur les nouvelles acquisitions ou du compte-rendu d'ateliers, des résultats sécurité ...

Lors de ces occasions mensuelles, les collaborateurs sont libres de poser des questions sur ce qui a été présenté ou sur d'autres points, de faire des propositions sur des actions RSE (confère sous-section "Autres actions au plan social et sociétal").

Notre média interne Acolife permet à l'ensemble des collaborateurs d'être tenus informés au quotidien des actualités du Groupe.

Des enquêtes sont également organisées pour recueillir l'avis des collaborateurs sur leur qualité de vie au travail.

Du fait de nos activités diverses et de notre fonctionnement en mini-entreprises, les engagements et thématiques RSE sont pris en fonction des métiers, des contraintes propres et de la sensibilité des responsables.



Le choix des objectifs annuels relatifs à la RSE est laissé à la liberté des agences et mini-entreprises ; ceci à condition que les objectifs restent en lien direct avec la politique RSE du Groupe et les objectifs fixés pour l'année.



ZOOM HIGHLIGHTS 2021

L'HUMAIN AU CŒUR DE NOS



17 372 heures

d'insertion ont été effectuées par ACORUS en 2021 Les métiers d'ACORUS présentent peu de mixité

63 Contrats d'apprentissage
Contrats de professionnalisation 10

36 alternants 3% de personnes
handicapées dans le recrutement

Mise en place de process non-discriminants de recrutement et d'évolution de carrière

- Accueil de stagiaires de 3ème issus de QPV (Quartier Prioritaire de la Ville)
- Parrainage dans des établissements scolaires techniques
- Accompagnement de jeunes issus de parcours d'insertion en partenariat avec les CFA Saint Jean et CFA compagnon du tour de France

Mise en place de contrats avec des ESAT/EA pour l'entretien des locaux, des espaces verts

Collaboration avec l'ESAT "Les Ateliers de Polangis" pour le nettoyage de ses locaux.

NOTRE PARC AUTOMOBILE

Le Groupe ACORUS est de plus en plus vert

1. Acquisition de 10 nouveaux véhicules 100% électriques
2. Installation des bornes de recharge pour les véhicules électriques au siège et dans les agences (hors Paris)
3. Au total 690 véhicules dont 128 hybrides et 49 électriques.
4. Réduction de nos émissions de gaz à effet de serre

4ÈME SOURIRE POUR LA PLANÈTE

L'Atelier du 05/07/2021 s'est emparé du quatrième sourire pour la planète.

Plusieurs opportunités dont la collaboration avec :

- Nobilito, agence de communication pour l'image de ACORUS
- Cycle Up, Start Up, 1ère plateforme professionnelle de réemploi des matériaux du bâtiment
- Greenly, start up qui réalise le bilan carbone simplifié à partir des données comptables
- Lowit, entreprise qui réalise des audits énergétiques
- Paris Habitat, Gecina, des clients (bailleurs sociaux) qui œuvrent pour l'utilisation de matériaux de réemploi

Un engagement pour l'utilisation des matériaux de réemploi

Réalisation de tests pour l'utilisation de peintures recyclées produites par Circouleur

2ème édition Challenge Eco-conduite d'ACORUS en partenariat avec Masternaut

Suivi de la conduite de tous les techniciens sur une période de 10 semaines via un système de Led sur le boîtier de géolocalisation /Récompense des 10 meilleurs

Réduction faiblement significative de la consommation moyenne des véhicules thermiques et hybrides (de service et de fonction L/100 km)

14% de femmes dans l'effectif des salariés

100% des femmes en congés de maternité au moment des augmentations ont bénéficié d'une revalorisation de leurs salaires.

513 salariés formés dont 14,81% femmes et 85,19% d'hommes

sur des thématiques variées comme : Amiante, santé sécurité, efficacité professionnelle, électricité, plomb, Handibat, travail en hauteur, management

2ème édition du programme Coach Prévention : « devenez acteur de votre qualité de vie au travail » pour diminuer la fréquence des accidents de travail

1 Campagne annuelle de sensibilisation spécifique aux problématiques du vieillissement et du handicap

Concours interne (quiz) pour évaluer la perception du handicap et sensibiliser aux situations du quotidien

Formation des employés :

- à la conduite économe, responsable et sûre avec l'organisme CENTAURE et/ou par les constructeurs automobiles ;
- aux économies d'énergie dans le bâtiment.

661 formations dispensées

Par exemple, formation Coach Prévention :

- 48 ateliers de sensibilisation organisés pour les techniciens (gestes et postures, récupération, hygiène de vie positive, addictions)
- 9 demi-journées de sensibilisation pour l'encadrement

Mise à disposition d'exosquelettes conçus en partenariat avec HILTI pour les salariés réalisant des tâches répétitives en hauteur

QUELQUES ECO-GESTES

- Mise en place de timers sur les éclairages des bureaux
- Remplacement des vitrages des bureaux par des vitrages athermiques
- Remplacement des 2 aérothermes du réfectoire du siège d'ACORUS par un aérotherme dernière génération moins énergivore
- Remplacement des 2 chaudières gaz du siège par une chaudière à condensation
- Sensibilisation de nos équipes aux éco-gestes : « Je sors, j'éteins. »



Médaille argent Ecovadis pour ACORUS

Gestion des déchets

Mise en place du recyclage du matériel informatique, papier, cartons, plastiques...

183 tonnes de déchets collectés au niveau de ACORUS Siège et de l'agence de Bezons

Mise en place du recyclage des mégots au Siège. Projet de déploiement du processus sur d'autres agences

1474
Tonnes

1291 tonnes de déchets traités par les déchetteries partenaires

Projet de réalisation du 1er bilan carbone amorcé (bilan carbone sur données de 2021)

ACORUS, Garant de l'Environnement

- Mention efficacité énergétique délivrée QUALIBAT pour nos qualifications en maçonnerie, menuiserie, plomberie, peinture / ravalement et « offre globale ».
- Obtention certificat d'énergie verte

Amélioration de nos offres

- Nouvelle offre : service aux clients pour la fourniture et la pose des bornes de recharge de voitures électriques
- Proposition dans les offres aux clients des variantes intégrant des produits à haute qualité environnementale (cartouche C3)
- ACORUS gagne en expertise sur les réhabilitations énergétiques



Partenariat avec un nouveau fournisseur d'électricité : Capitele Energie qui fournit une électricité d'origine française et 100% renouvelable via un mixte énergétique associant éolien, hydraulique et solaire

Quelques chiffres clés

220 Millions d'euros de CA

383 Marchés de réhabilitation

9479 Logements remis en état entre 2 locataires

105 068 Interventions d'entretien

2 621 Interventions de maintenance

1 700 Logements adaptés pour les PMR



NOS PERFORMANCES RSE 2022

Notre conduite de la démarche RSE en 2022	19
Le développement humain au cœur de nos activités et projets	20
La rénovation des bâtiments vue autrement pour le respect de l'environnement (transition écologique)	37
ZOOM sur nos prochaines étapes	55

NOTRE CONDUITE DE LA DÉMARCHE RSE EN 2022

Tourné vers l'Humain, la planète et à l'écoute de toutes les demandes clients, nous nous réinventons au quotidien. Notre modèle économique et nos valeurs sont adaptés à cette transformation qui prône autonomie (pour répondre aux attentes clients au plus près du terrain) et accompagnement (pour développer des outils ou des solutions qui constituent le socle de notre offre).

Nos outils numériques sont une force. Nous serons capables d'ici 2024 de proposer un devis carbone et des variantes bas carbone (qui matérialiseront un coût carbone induit). Notre capacité et notre habitude à coconstruire et collaborer nous y aideront, tout comme notre approche Lean (le Lean vise à la réduction des gaspillages, donc à la réduction de l'impact carbone).

Nous avons mobilisé nos agences et filiales afin de contribuer à notre échelle, à la volonté de décarboner nos activités. A cet effet, sur l'année 2022, des objectifs RSE sont formulés et suivis au niveau des différentes agences de ACORUS.

Au niveau de l'agence de Mérignac, chaque mini-entreprise s'est engagée pour la planète par des gestes écoresponsables ou habitudes instaurées tout au long de l'année. Une analyse des résultats obtenus sur l'ensemble du Groupe révèle un engagement soutenu des collaborateurs de cette agence avec la mise en place d'actions concrètes.

EXEMPLE DE L'AGENCE DE MÉRIGNAC

Mini-entreprises	Objectifs/engagements	Niveau d'exécution
A102	Tri des déchets Utilisation de peintures recyclés made circouleur	Exécuté à 75%
A101	Insertion : intégrer des alternants	100% - 08 alternants recrutés (la barrière linguistique, dans certains cas, n'a pas freiné le processus)
A106	Réutilisation d'emballages ou de poches pour éviter l'utilisation de sacs plastiques à usage unique	100%
A108	Sensibiliser les collaborateurs et instaurer le covoiturage	100% - Diffusion au niveau des équipes des informations sur la circulation et les aires de covoiturage non loin de l'agence - Salariés sensibilisés avec de bonnes habitudes prises en 2022
A110	Récupération d'eaux de pluie à ré-utiliser comme eau de chasse dans les toilettes de l'agence	50% - Projet élaboré et coût chiffré mais blocage au niveau des autorisations administratives
Fonctions supports	Réalisation d'un projet solidaire : "FRICO" (Frigo collectif) / Récupération de mégots	100% - Frigo en panne mais réparé pour utilité commune : éviter le gaspillage d'aliments non consommés - 1 cendrier et des bacs installés dans l'agence

Des collaborateurs d'autres agences et filiales se sont aussi engagés dans des actions citoyennes et solidaires.

Sur nos chantiers, nous avons au mieux veillé à ce que tous les techniciens soient sensibilisés aux questions d'ordre environnemental ou social. Tout nouvel arrivant technicien est sensibilisé au respect des exigences environnementales du chantier, notamment aux bonnes pratiques (tri des déchets, signification des pictogrammes sur les bennes et consignes spécifiques).

LE DÉVELOPPEMENT HUMAIN AU CŒUR DE NOS ACTIVITÉS ET PROJETS

L'humain est au cœur de nos activités et de nos projets.

Le saviez-vous ?

- Nous sommes maintenant 1421 collaborateurs
- Il y a plus de trois cent séances formations et d'accompagnements
- L'environnement de travail au sein du Groupe ACORUS crée une émulation. Ce qui donne envie aux collaborateurs de rester

Pour de plus amples informations, consultez le récap 2022 sur notre responsabilité sociale et sociétale

QUELQUES CHIFFRES CLÉS EN 2022

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL



63,66 %

des salariés sont satisfaits de travailler pour le Groupe ACORUS

DÉVELOPPEMENT COMPÉTENCES



1012

de salariés formés (y compris alternants)

12 642

Heures de formation

54

Femmes cadres

DIVERSITÉ



14,91 %

de femmes au sein du Groupe

32 %

de salariés entre 26 et 35 ans

2,67 %

des salariés PSH reconnus

SECURITÉ AU TRAVAIL



32,79 %

d'accidents de travail en moins par rapport à 2021

39,27 %

Taux fréquence des AT



BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Avec un rythme de croissance soutenu, l'humain constitue la première force du Groupe ACORUS. Conscients que la mixité améliore indéniablement les conditions de travail, nous avons ouvert très tôt les portes de notre entreprise aux femmes, trop souvent mises à l'écart dans le monde du bâtiment (secteur reconnu pour avoir des métiers jugés difficiles voire pénibles).

Pour évaluer le bien-être de nos collaborateurs et ainsi, nous inscrire dans une démarche d'amélioration continue, une enquête "Qualité de vie au travail" a été réalisée sur l'ensemble du Groupe. Mission conduite par un prestataire externe, cette enquête avait pour objectifs clés de :

- Evaluer et rendre compte de la Qualité de Vie au Travail sur les différents sites de l'entreprise,
- Identifier des indicateurs pertinents pour permettre de mesurer les évolutions de la Qualité de Vie au Travail dans le temps.

Les familles de métiers présentes dans le Groupe ont été questionnées. Il s'agit de :

- la FM1 "Opérationnels terrain" composée de : Techniciens / Chefs d'équipes et chefs de chantier ;
- la FM2 "Management" composée de Pilotes / Chefs de projets / Chefs d'entreprise / Directeurs / Chefs d'agence ;
- la FM3 "Fonctions supports" composée des Assistantes / Services partagés.

Le questionnaire était décliné suivant les thématiques ci-après :

- l'emploi ;
- le climat social ;
- le management ;
- l'organisation du travail ;
- l'équilibre vie professionnelle et personnelle ;
- le bilan santé.

Nombre de collaborateurs	Nombre de collaborateurs ayant répondu au questionnaire QQVT enquêtés
1421	931, soit 65,51 % de nos effectifs (un échantillon représentatif)

Il ressort essentiellement de cette enquête que le Groupe ACORUS met le travailleur dans des conditions favorables pour son bon épanouissement et pour son bon équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Les collaborateurs reconnaissent l'implication et l'engagement des managers sur des besoins ou remontées de situations. Ils évaluent très favorablement la capacité des managers à répondre à leurs besoins, en particulier concernant :

- les problématiques de santé ;
- la capacité d'adaptation et la flexibilité du manager en fonction des problématiques du salarié.

Les salariés sont fortement impliqués dans le processus d'intégration de nouveaux arrivants (tout au long du parcours d'intégration et après dans la prise de poste effective).

Un plan de prévention des risques psychosociaux sera mis en œuvre et permet de réduire le mal-être au travail et de freiner les problèmes de santé mentale, de burn out et d'absentéisme.

Dans une démarche de proximité pour gérer efficacement les conflits et aider à une meilleure gestion de la charge mentale, un accompagnement "one to one" au besoin est assuré par nos coach et mentor internes, accrédités. Cet accompagnement est fait dans l'anonymat et le respect de la confidentialité.

Des formations sont organisées pour améliorer la qualité de vie au travail (*confère sous-section sécurité au travail*).

Nos programmes MBA et de mentoring permettent de cibler les talents et de les orienter au mieux selon leur désir de monter en compétences managériales et techniques. Pour encourager les mobilités et offrir des perspectives d'évolution à nos collaborateurs, les postes ouverts sont d'abord relayés en interne.

63,66%

des enquêtés disent que ACORUS est une entreprise où il est agréable de travailler

85,42%

des enquêtés estiment que les outils et le matériel mis à disposition pour le travail sont de qualité et favorisent l'efficacité et l'autonomie

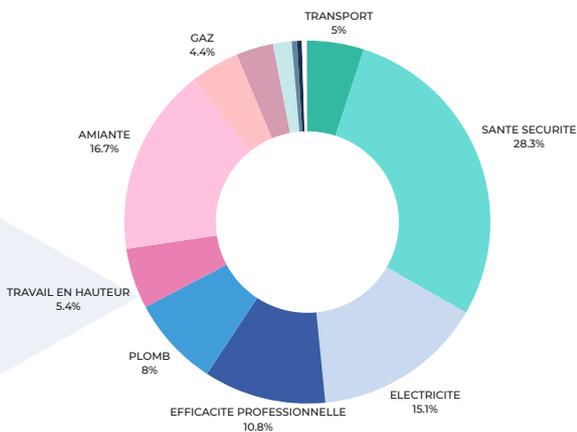
FORMATION DE NOS SALARIÉS

Nos collaborateurs sont continuellement formés et sensibilisés sur les thématiques de santé, sécurité et environnement. Un référentiel et un plan de formations sont élaborés et suivis, afin qu'ils actualisent leurs connaissances métiers, tout en développant leurs compétences.

En matière de santé et sécurité, nous sommes vigilants et engagés : prévention plutôt que résolution de problèmes. Cela, afin de garantir un environnement de travail sûr et épanouissant. À cet effet, des process de sécurité sont élaborés et rigoureusement suivis.

Dans la continuité des actions de 2021, nous avons organisé en 2022 des ateliers de sensibilisation et de formations selon le besoin et sur un large éventail de domaines. En tout, 1462 actions de formation ont été réalisées soit 1012 salariés formés sur les 1421. Ce qui représente 71,21% des salariés.

Nous avons proposé à nos collaborateurs un panel de formations professionnalisantes autour de thématiques diverses comme le transport, l'amiante, la santé sécurité, l'électricité et l'efficacité professionnelle, ...



QUELQUES CHIFFRES EN 2022



1012 salariés ont suivi diverses formations

Nombre de femmes formées : 138



Nombre d'hommes formés : 873



Nombre de formations dispensées : + de 310

Nombre d'heures de formations dispensées : 12 642



Nombre de salariés en CDI/CDD formés : 846

Nombre d'alternants (contrat d'apprentissage/professionnalisation) ayant suivi une de ces formations : +27

Comparativement à l'année 2021, il y a eu un plus grand besoin de développement de compétences du fait de : (i) nouvelles intégrations de données de filiales dans les chiffres formation ; (ii) l'embauche de nouveaux employés.

Domaine de formations	Nombre d'actions réalisées et répétées
TRAVAIL EN HAUTEUR	79
GAZ	64
PLOMB	117
SOLS	1
FLUIDE FRIGORIGENE	6
ELECTRICITE	221
SANTÉ SECURITE	414
TRANSPORT	73
HANDIBAT	5
AMIANTE	244
CONDUITE D'ENGIN	48
CHAUDIERE	1
EFFICACITE PROFESSIONNELLE	158
MANAGEMENT	24
BUREAUTIQUE	7

Au sein du Groupe, "ACORUS et ses agences" sont majoritaires en termes d'effectif et de besoins en formations. Ce qui se constate au niveau des statistiques de la formation en 2022. Par exemple, pour ACORUS et ses agences, le nombre d'heures de formations a presque triplé entre fin 2021 et fin 2022.

	Nombre de salariés formés	Nombre d'actions réalisées	Nombre d'heures de formations
2021	513	1 021	4 627
2022	641	1 262	12 078

Les salariés formés en 2022 appartiennent à la catégorie des :

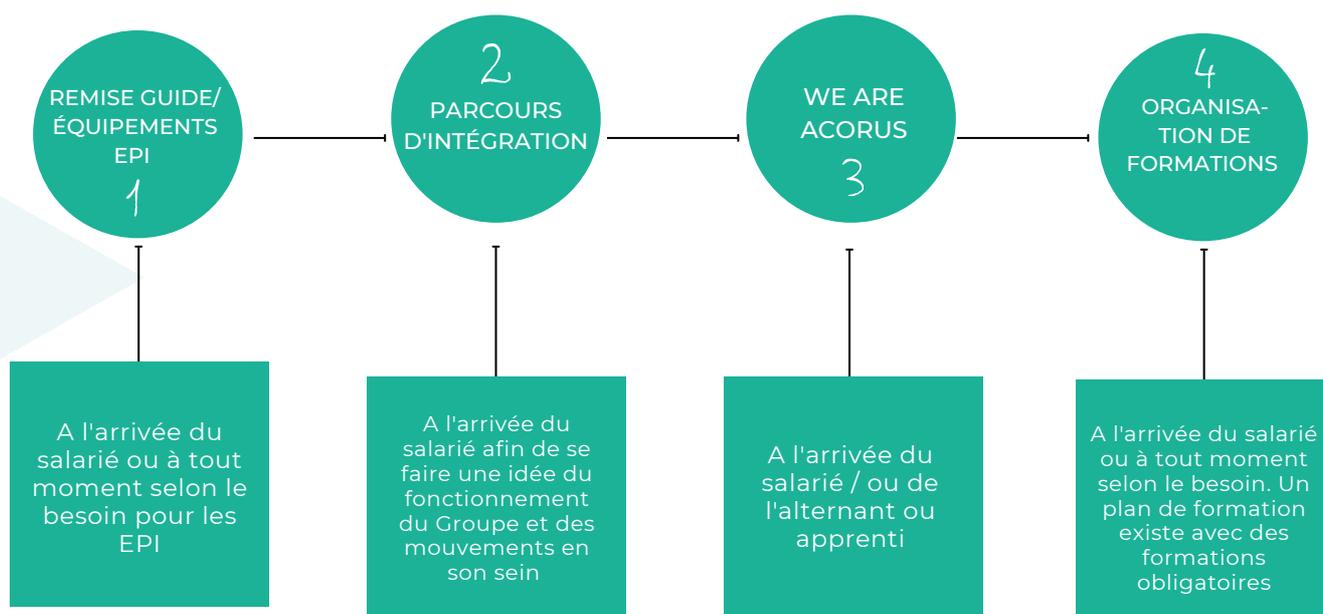
- alternants ;
- ouvriers ;
- ETAM ;
- cadres.

Nombre de contrats d'apprentissage au 31/12/2022 : 15

Nombre de contrats de professionnalisation au : 31/12/2022 : 105

Tous les ETAM, cadres, alternants sont formés ou suivent des recyclages sur des sujets en rapport avec leur domaine d'activité. Des formations adaptées pour chacune des activités du Groupe sont donc planifiées.

Zoom sur le process d'intégration d'un nouveau salarié et sur le contenu des différentes formations



Les orientations de formations de 2022 formulées en 2021 étaient les suivantes :

- Maintenir la continuité d'actions sur les formations courantes,
- Continuer d'accentuer la sécurité au travail sur les pratiques adaptées aux spécificités métiers,
- Accompagner les structures reprises par le Groupe ACORUS,
- Accueillir et intégrer les nouveaux arrivants,
- Perpétuer l'accompagnement de l'évolution des collaborateurs,
- Former au numérique et à la digitalisation des métiers du bâtiment,
- Développer la notion de plan individuel de développement (PID).

Au niveau du numérique et de la digitalisation, le focus a notamment été mis sur les outils internes à savoir :

- > Nexxio pour la dématérialisation des devis, BDU et factures de commandes,
- > Acoshop pour la prise en main et le recyclage de certaines notions de base ou avancées,
- > Google Drive pour les différentes interactions internes et externes entre managers, techniciens, assistants commerciaux et clients.

Intégration du nouvel arrivant

Le Groupe ACORUS fournit systématiquement à ses nouveaux pilotes le guide « Accessibilité des bâtiments aux personnes handicapées » des éditions "Le Moniteur" qui informe sur toutes les normes applicables en ERP, en parties communes d'habitations collectives et en logement. En cas de modifications importantes, le nouveau guide est aussi fourni aux anciens pilotes.

Les sessions "We are ACORUS" ont pour objectif :

- de renforcer l'accueil des nouveaux par l'équipe dirigeante de l'entreprise ;
- d'avoir un premier contact et d'échanges avec le président du Groupe qui se charge de raconter les premiers pas de l'entreprise.

Ce sont des moments d'échanges et de convivialités.



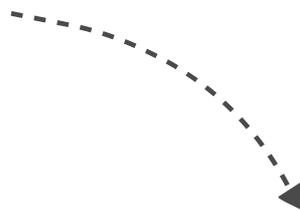
Formation "Prévention routière"

Nous avons particulièrement concrétisé en 2022 notre projet de formation sur la Prévention Routière. Organisée en collaboration avec la préfecture de Seine et Marne et l'association Prévention Routière, cette formation vise à sensibiliser les collaborateurs aux risques routiers. Elle est organisée sur trois jours. Afin de toucher l'ensemble du personnel, nous renouvelons ces journées tous les ans et à plusieurs périodes de l'année.

4 ateliers sont réalisés sur les thèmes suivants :

- risque routier et éco-conduite avec quiz au programme,
- Voiture tonneau,
- Voiture 10 erreurs,
- Dose bar/maison sur le sujet de l'alcool.

Lors de la dernière session environ 290 salariés ont été sensibilisés sur les 3 jours, à raison d'une demi-journée par salarié.



Photos des premières journées Prévention Routière (Novembre 2022)

FORMATIONS	OBLIGATIONS/EXIGENCES	AUTRES INFORMATIONS CLÉS	POPULATION CONCERNÉE
ADR-Transport d'amiante	Indispensable pour être autorisé à transporter des matières dangereuses, notamment les déchets amiantés	Annuelle	<ul style="list-style-type: none"> Techniciens Pilotes
Amiante sous-section 4	Obligation de valider cette formation pour intervenir en sous-section 4, en tant qu'encadrant ou opérateur	<p>A l'arrivée d'un technicien : sensibilisation sur un module e-learning permet d'apprendre à reconnaître les matériaux amiantés et les situations de danger et au risque amiante conformément à la campagne de la fédération française du bâtiment : « Pas formé, pas toucher » avant d'assister à la formation habilitante.</p> <p>Les formations sont délivrées et sont conformes à l'Arrêté du 22 décembre 2009 définissant les modalités de formation des travailleurs à la prévention des risques liés à l'amiante et bénéficient d'un référencement délivré par un organisme AFAQ/AFNOR.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Chefs d'entreprise Pilotes Techniciens Quelques collaborateurs des services supports dont le besoin pour la formation a été démontré
Formation sécurité	<p>Actions et séances de sensibilisation à l'échelle Groupe sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> le port de charges ; la sécurité routière ; l'analyse des accidents du travail ; risques majeurs, ... 	<p>Séances animées par l'équipe QHSE du Groupe</p> <p>A minima une par an par salarié</p>	Salariés
HANDIBAT	<p>MODULE 1</p> <p>Ce module permet d'acquérir les connaissances fondamentales pour appréhender le handicap quel que soit le milieu.</p> <p>MODULE 2</p> <p>Il porte soit sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> les spécificités des adaptations de logements au handicap. Cette thématique permet de maîtriser les notions de confort d'usage et la continuité de la chaîne de déplacement les bâtiments d'habitation collectifs, les établissements recevant du public (ERP) et leurs abords. Cette thématique est nécessaire pour réaliser les travaux de mise en accessibilité après un diagnostic Ad'AP (Agenda d'accessibilités Programmée). Ce module permet ainsi de maîtriser la réglementation accessibilité applicable et de connaître les notions de continuité de la chaîne de déplacement et de haute qualité d'usage 	Cette formation a une durée de validité de 2 ans.	<p>Chefs d'entreprises PMR</p> <p>Pilotes PMR</p> <p>Techniciens PMR</p>
Pilote PMR	<ul style="list-style-type: none"> Un apprentissage de 6 mois en coopération avec nos meilleurs pilotes PMR La validation des modules de formation HANDIBAT La formation pour l'encadrement des travaux en sous-section 4 L'habilitation électrique La formation Sauveteur Secouriste du Travail pour tous les pilotes PMR 	Recyclage préconisé tous les 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> Pilotes Chefs d'entreprise
Qualigaz (professionnel du gaz)	Cette formation permet de valider les connaissances acquises par l'expérience et de réviser la réglementation. Elle porte principalement sur les installations en logement.	Recyclage préconisé tous les 3 à 6 ans	<ul style="list-style-type: none"> Techniciens réalisant des certificats de conformité Pilotes et chefs d'entreprises (responsables Gaz)
Habilitations électriques : proximité d'ouvrage sous-tension ou sur des ouvrages hors tension	Formation indispensable pour travailler à proximité d'ouvrage hors ou sous-tension, ou seulement pour avoir le droit d'ouvrir le tableau électrique.	Chaque pilote et la majorité des techniciens ACORUS obtiennent cette habilitation au cours de leur premier semestre chez ACORUS	<ul style="list-style-type: none"> Pilotes Techniciens Chefs d'entreprise

Exemples d'autres actions phares déployées en 2022 au niveau Groupe

1- Sensibilisations, formations et informations sur la santé et sécurité au travail

Chaque salarié est à même d'informer l'ensemble de ses collègues de travail sur les risques dont il a connaissance et de prendre l'ensemble des mesures nécessaires, afin de prévenir tout accident et tout incident, notamment via notre intranet Acolife.

Les pilotes et chefs d'entreprise sensibilisent régulièrement leurs équipes respectives aux règles de sécurité (port des charges, port des EPI et des EPC). Des quarts d'heure sécurité mensuels sont dispensés sur les chantiers de grande envergure et un Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la Santé (PPSPS) est systématiquement réalisé sur les chantiers sur lesquels interviennent plusieurs entreprises, conformément aux dispositions légales.

En renforcement, des séances de sensibilisation par mini-entreprise, agence ou filiale sont organisées notamment sur :

- le port de charges ;
- les règles de travail en sécurité
- droits et devoirs du salarié et de l'employeur en termes de santé et sécurité au travail
- la sécurité routière ;
- comment déclarer un fait accidentel, notamment sur l'outil interne Flexio.

Ces actions sont animées par l'équipe QHSE du Groupe ACORUS.

Le Groupe ACORUS est aussi accompagné chaque année par Michel RAMI de Anticip'BTP et par BR Consult qui :

- forment et sensibilisent sur la sécurité au travail ;
- réalisent des visites de chantiers pour les auditer sur la prévention des risques et le travail en sécurité. Des situations à risques identifiées sur les chantiers sont corrigées.

BR Consult contrôle/inspecte aussi les harnais de sécurité et les échafaudages.

Des préconisations sont faites et listées avec des actions correctives et préventives pour mettre en conformité les chantiers et éviter les accidents du travail. Ces préconisations concernent entre autres :

- le port des EPI et EPC ;
- la base vie ;
- la sécurité ;
- l'environnement (tri des déchets, gestion des déversements, évacuation) ;
- la formation et l'information.

72
VISITES DE CHANTIERS

49
CHANTIERS

62%
TAUX DE CONFORMITE

50317^{M2}
SURFACE TOTALE D'INSTALLATIONS
INSPECTÉES

DUERP

AVEC UN PLAN DE SANTÉ SÉCURITÉ
AU TRAVAIL QUI SERT DE
RÉFÉRENTIEL

Tout ce dispositif de renforcement de capacités et d'accompagnement reste robuste, modulable et jumelable aux échanges B2B et actions de sensibilisation sur Acolife.

2- Formations MBA, Sauveteur Secouriste du travail et autres dispositifs

Nous favorisons la montée en compétences de nos collaborateurs. A cet effet, nous avons :

- créé la formation MBA pour la fidélisation de nos talents à fort potentiel ;
- continué avec le système des entretiens professionnels annuels ou au besoin mis en place ;
- créé un centre de formation plomberie à Nantes, une filiale ACORUS Academy en cours de certification ;
- mis en place des modules de prévention sur 360 Learning.

Tous les 2 mois, nous organisons des réunions « bonne conduite » qui permettent de sensibiliser nos collaborateurs et leur faire des rappels conséquents sur les risques routiers.

Zoom sur le MBA By ACORUS

Pour une entreprise, la présence de talents est une richesse indéniable. Et investir dans ce capital humain, au travers du développement de compétences, est juste gage de durabilité de son expertise et de la transmission de ses valeurs de génération en génération.

Cet état d'esprit transcende tout raisonnement limitant l'expansion future de l'entreprise, sa notoriété. Il met en évidence le désir des dirigeants de préparer la relève. C'est ce en quoi nous croyons au sein du Groupe ACORUS.

Ainsi, depuis 2021, nous avons fait le choix de mettre en place une formation interne : le MBA By ACORUS. Cette formation à destination des talents (à fort potentiel) ayant une forte implication dans la vie du Groupe, vise à accroître leurs connaissances pratiques et théoriques. Ceci, afin de les faire progresser sur des postes à responsabilité ou d'affiner leur expertise.

Chaque année, des talents à haut potentiel sont ciblés, proposés par leurs N+1 au comité de sélection des talents qui, sur la base de critères spécifiques, sélectionne 10 personnes sans discrimination de genre. Ces collaborateurs en CDI ont des profils divers (opérationnels et services partagés) et viennent de nos différentes filiales et agences réparties sur toute la France.

Basé sur le principe du "Learn By doing", le MBA By ACORUS est articulé autour de cinq thématiques :

- Commerce,
- Pilotage de la performance,
- Communication,
- Finance,
- Management & leadership.



Michaël HAUT

Directeur Général Groupe ACORUS & Responsable du MBA By ACORUS

Au cours de la formation, une immersion totale dans notre centre de formation à Croissy-Beaubourg et plusieurs interventions de spécialistes en interne et d'experts externes aux compétences reconnues sont organisées.

Depuis l'ouverture du MBA, trois promotions se sont succédé (promotions 2021, 2022 et 2023).

Chaque année, nous proposons aux apprenants 2 sujets principaux de réflexion en cours au sein du Groupe et sur lesquels, ils devront travailler. La finalité étant de produire des projets aboutis à présenter en fin de formation. En 2022, les deux sujets traités étaient :

- la décarbonation des bâtiments ;
- la sous-traitance (comment mieux l'intégrer dans l'organisation du Groupe ACORUS).

A la fin du MBA, il est attendu des collaborateurs : (i) la mise en pratique de ce qu'ils ont appris ; (ii) le développement continu de leurs compétences ; (iii) leur contribution au développement et à l'essor plus fulgurant du Groupe ACORUS.



3- Sensibilisations directes aux problématiques de handicap

Des campagnes annuelles de sensibilisations spécifiques aux problématiques du vieillissement et du handicap sont organisées.

ACORUS étant certifié Handibat, ses techniciens comme les Pilotes PMR suivent les formations proposées par Handibat avec des ergothérapeutes.

Les années précédentes, diverses campagnes de sensibilisation (sous format concours, quiz, webinaire, ...) avaient été organisées et portaient sur :

- La perception du handicap en entreprise / le handicap en entreprise,
- Les handicaps non visibles et les attitudes à adopter,
- Les enjeux de l'intégration des travailleurs handicapés sous forme de témoignages vidéo, dont ceux de salariés ACORUS,
- La formation de pilotes et de techniciens au référentiel Handibat,
- Le statut de travailleur handicapé. Cette campagne a été menée en association avec la Maison Départementale des Personnes Handicapées et l'AGEFIPH.



LA PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP DOIT ÊTRE RESPECTÉE PEU IMPORTE SON PROFIL ELLE A SA PLACE DANS LE MONDE DU BTP ET AU SEIN DU GROUPE ACORUS

4- Sensibilisations indirectes par la collaboration avec un ESAT "Les Ateliers de Polangis" pour faire intégrer la cause dans la mentalité de tous au niveau du Groupe

Pour le nettoyage des locaux et des espaces verts du siège, une collaboration est née entre le Groupe ACORUS et l'ESAT "Les Ateliers de Polangis". Quotidiennement, 5 ou 6 travailleurs (vivant avec une déficience intellectuelle ou psychique) viennent faire le ménage ou entretenir les espaces verts avec un accompagnateur. Leur présence sensibilise nos équipes au handicap.

Notre référente Handicap et le service QHSE-RSE sont à la recherche constante de moyens de sensibilisation pour mieux engager les collaborateurs dans une prise en compte du sujet de handicap au sein d'une Groupe ACORUS.



Travailleurs des Ateliers de Polangis faisant l'entretien d'un des couloirs de nos bureaux à Croissy-Beaubourg. Ils ont donné leur consentement à se faire photographier.

SECURITE AU TRAVAIL

Conformément à la loi n°91-1414 du 31/12/1991 et à l'article L.4141-2 du Code du travail, le Groupe ACORUS doit veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Il doit également évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail et connaître la situation des lésions professionnelles, afin de mieux orienter ses actions en prévention.

Conscients de cette responsabilité envers nos collaborateurs(trices), nous avons fait de la prévention une dimension clé de notre politique santé et sécurité, tout en étant très réactifs dans la gestion des accidents.

Suivi et gestion des accidents de travail de nos salariés

Au cours de l'année 2022, nous avons connu une baisse de l'accidentologie pour toutes les entreprises du Groupe. Cet écart pourrait s'expliquer notamment par :

- la formation, sensibilisation des salariés aux risques ;
- la mise en place des formations Coach Prévention ;
- le fait que l'on parle plus de sécurité et de l'amélioration des conditions de travail.

69 accidents de travail avec arrêt sont enregistrés contre 94 en 2021 chez ACORUS. Au niveau Groupe, ce sont 83 accidents avec arrêt en 2022 contre 115 en 2021.

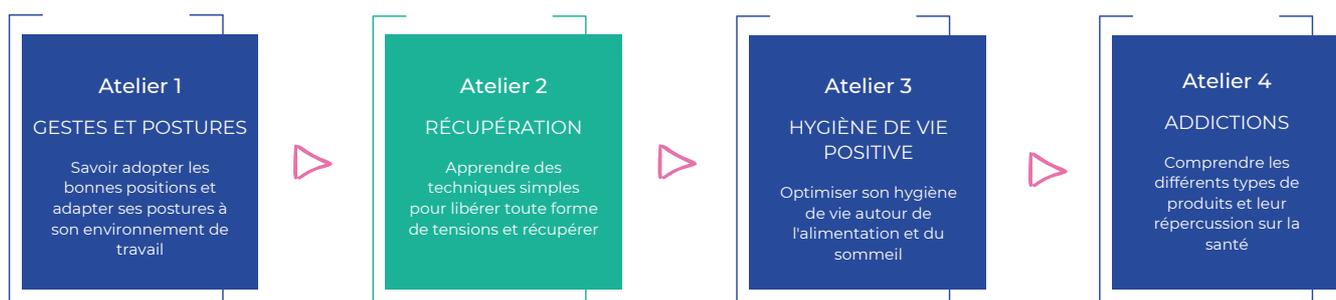
Concernant le nombre de jours perdus en lien avec les accidents de travail, il est également en baisse. En 2022, il y a eu 1 676 jours perdus par période contre 2991 en 2021 chez ACORUS. Pour le Groupe, cela représente 1 976 jours d'arrêt en 2022 contre 3 910 en 2021.

Le taux de fréquence se calcule en fonction du nombre d'accidents de travail avec arrêt. Pour l'ensemble du Groupe, nous avons un taux de fréquence de 39,27 en 2022.

Le taux de gravité des accidents de travail avec arrêt renseigne sur le volume des arrêts de travail corrigé du nombre d'heures travaillées. En 2022, ce taux a baissé (0,93 contre 1,99 en 2021).

Diminution de la fréquence des accidents de travail : programme Coach Prévention

Le Groupe ACORUS s'emploie à faire diminuer le nombre d'accidents de travail. Le programme Coach Prévention : « devenez acteur de votre qualité de vie au travail » est lancé depuis 2021 dans ce but. Et cela, afin de prévenir de manière efficace les troubles de santé et les accidents de travail, d'améliorer les conditions de travail et de réduire les TMS. C'est une démarche à destination de l'ensemble des collaborateurs du Groupe qui se découpe en 4 ateliers de sensibilisation de 10 participants à raison d'un par mois pour nos techniciens. Ces ateliers sont animés par un collègue d'experts externes, spécialistes des différents domaines concernés.



INDICATEURS	ANNÉES	
	2021	2022*
Accidents (total)	165	126
Accidents (avec arrêt)	123	90
Accidents du travail (avec arrêt)	115	83
Nb de jours perdus (global)	7252	4402
Nb de jours perdus (période)	3910	1976
Taux de fréquence (TF)	58,41	39,27
Taux de gravité (TG)	1,99	0,93
Indice de fréquence (IF)	89,10	63,55



Dans le même temps, trois demi-journées de sensibilisation sont organisées auprès de l'encadrement. Les 2 premières demi-journées sont animées par le fondateur de la démarche Coach Prévention BTP et la dernière demi-journée est animée par un psychosociologue spécialiste des questions d'addictions.



Dans la même continuité :

- les encadrants (pilotes, conducteurs de travaux, ...) sont formés et sensibilisés aux exigences en matière de sécurité ;
- les techniciens ouvriers reçoivent régulièrement des formations sur la sécurité : sécurité routière, gestes et postures, amiante et plomb, travaux en hauteur, etc. (*confère section formations*).



Un affichage permanent « Mur de la sécurité » est présent dans toutes les agences d'ACORUS et filiales du Groupe, afin de rappeler à tous la conduite à tenir sur les chantiers.

Tous les 2 mois, nous organisons de réunions « bonne conduite » qui permettent de sensibiliser nos collaborateurs et leur faire des rappels sur les risques routiers.

Réduction de la pénibilité au travail à l'aide de l'exosquelette

Nous travaillons aussi sur la réduction de la pénibilité au travail en mettant à disposition des salariés des exosquelettes conçus par HILTI. Ces exosquelettes les aident à réaliser des tâches répétitives et de longue durée en hauteur.

Ils servent principalement :

- à la création de chemin de câbles sous plafonds ;
- à la création de réseaux sous dalles ;
- aux plaquistes pour la réalisation des faux plafonds et des enduits ;
- aux désamianteurs pour le ponçage des plafonds.

SYSTÈME PASSIF

L'EXO-01 ne nécessite pas d'alimentation en énergie. Le poids des bras est transféré aux hanches via les supports de l'avant-bras à l'aide de la technologie de traction mécanique des câbles

CONÇU POUR LES APPLICATIONS AU DESSUS DES ÉPAULES

A main nu ou avec un outil léger (jusqu'à 3-4 kg) pour profiter au maximum de la solution



RETOURS
Moins de fatigue en fin de journée / confort



EQUILIBRE PARFAIT ENTRE LÉGÈRETÉ ET MAINTIEN

EXO-01 ne pèse que 1,9 kg et apporte un support jusqu'à 50N



INSERTION, INCLUSION ET DIVERSITÉ

Insertion pérenne et durable

Acteur clé de la réhabilitation de bâtiment, le Groupe ACORUS voit dans l'insertion et dans l'apprentissage une réelle chance pour l'entreprise :

- Accès à une main d'œuvre locale motivée,
- Formation et intégration de collaborateurs compétents.

Différents profils sont concernés par nos contrats d'insertion pouvant aboutir à des embauches en CDI :

- demandeurs d'emploi de longue durée ;
- allocataires du RSA en recherche d'emploi ;
- demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.

Ces embauches et formations concernent à la fois des emplois peu qualifiés et des emplois techniques. Le recrutement est généralement effectué de manière indirecte par une structure d'insertion, Eureka Services avec qui nous travaillons depuis 2014. Cette collaboration mature et a permis d'atteindre de meilleures performances en 2022.

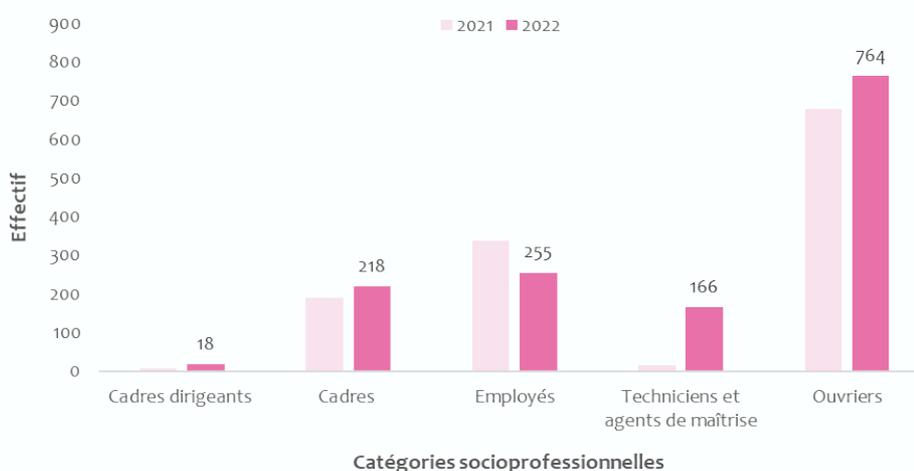
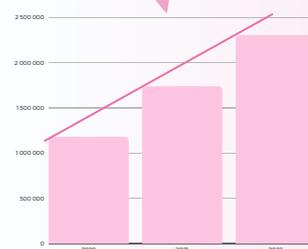


FIG : COMPARAISON DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE ENTRE 2021 ET 2022

En BREF

Nombre d'heures d'insertion : 23 013,50 heures d'insertion ont été effectuées. Une performance comparative aux deux années antérieures.



Nombre d'heures d'intérim : 5 214 H

Nombre d'heures de travail temporaire : 78 614 H avec 38 comme moyenne annuelle équivalent temps plein

Nombre d'heures travaillées : 2 082 966 H

Masse salariale brute non chargée : 37 801 847,02€

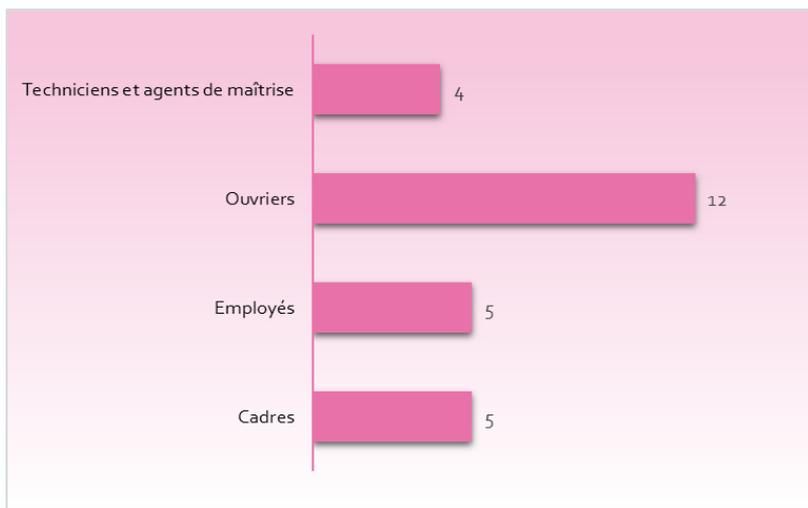


Nous avons une politique forte en matière d'apprentissage sur les métiers de plombiers, menuisiers, électriciens, conducteurs de travaux et chargés d'études.

TABLEAU : TYPE DE CONTRATS SALARIÉS DU GROUPE ACORUS

Type de contrats	2021	2022
Autre nature de contrat, convention, mandat	0	0
CDD	99	127
CDI	1 119	1 285
CDI - droit public	1	0
Mandat social	6	9
	1 225	1 421

Nos équipiers de terrain sont majoritaires dans nos effectifs (ouvriers, techniciens et agents de maîtrise). De plus, nous comptons plus de CDI (1 285 en 2022) que de CDD, car nous croyons en la force d'un engagement durable et donc, au besoin de sécuriser l'emploi.

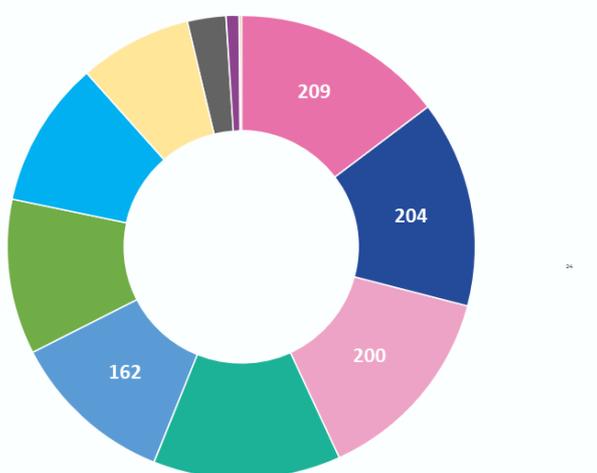


NOMBRE DE CDD TRANSFORMÉS EN CDI AU NIVEAU DES SALARIÉS CLASSIQUES

En 2022, 26 CDD ont été transformés en CDI.

56,08 % de nos collaborateurs ont moins de 40 ans. Cette diversité ou hétérogénéité est bénéfique des différents collaborateurs.

Les tableaux ci-après présentent les tranches d'âge de notre équipe et les effectifs embauchés ; ce qui reflète notre politique d'embauche.



HÉTÉROGÉNÉITÉ DANS L'EFFECTIF DU GROUPE ACORUS

BILAN DES EMBauchES PAR CSP SUR LES 3 DERNIÈRES ANNÉES

Catégories professionnelles	2020	2021	2022
Cadres	17	46	61
Cadres dirigeants	0	5	2
Employés	80	142	135
Techniciens et agents de maîtrise	3	1	68
Ouvriers	162	255	347

Nous avons en 2022 embauché 613 personnes dont 61 cadres (tous types de contrats et genres confondus).

Donner une chance aux jeunes et à la transmission des savoir-faire : Evolution dans le Groupe ACORUS

Le Groupe ACORUS mène une politique active de promotion interne qui est accompagnée dans la majorité des cas d'une formation.

Du tutorat réalisé par les pilotes auprès de leurs techniciens permet aussi des évolutions.

En 2022, 6 salariés sont passés "Cadres" contre 0 en 2021 de même que 23 autres sont passés "Techniciens et agents de maîtrise" contre 1 par an en 2021 et 2020.

Les principes de base de nos plans de développement sont :

- Identification des pistes de développement pour combler les écarts entre les exigences d'un emploi futur et les compétences actuelles,
- Définition des étapes en conséquence (et on se laisse la possibilité mutuelle de faire marche arrière).

A chaque étape, le responsable valide les compétences à l'aide d'objectifs et de jalons datés. Le suivi à dates fixes est clé pour assurer la continuité du plan de développement malgré l'activité du salarié.

La durée de chaque étape est adaptée au salarié, à ses capacités et aux exigences de son poste.

Effectif des promotions par statut conventionnel (cadres, TAM, employés, ouvriers)

147

Nombre de promotions dans la même CSP mais avec une progression de la position de convention collective

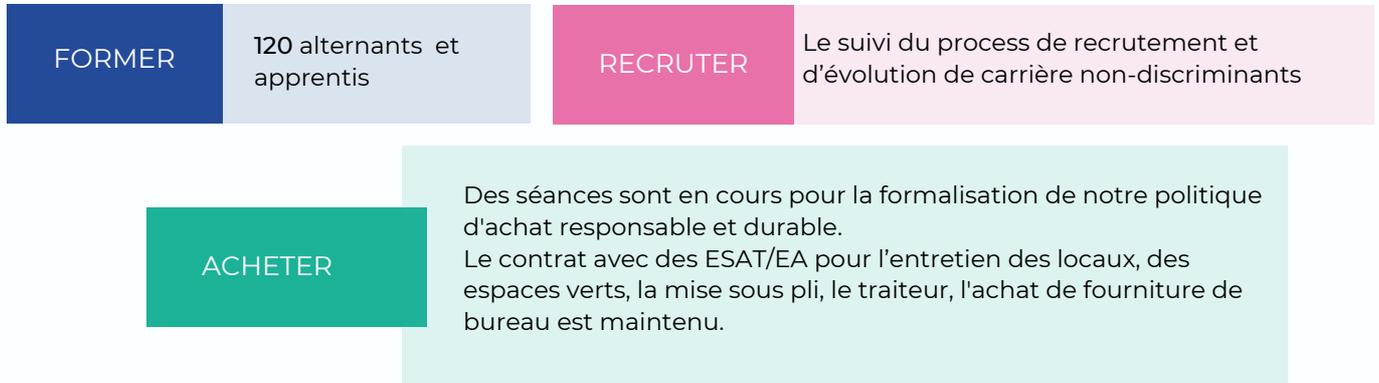
69

A savoir : Les promotions se basent sur les changements de la position dans la convention collective ou sur les changements de statut conventionnel.

Inclusion

Donner une chance aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et à la transmission des savoir-faire

Depuis 2020, le Groupe est signataire de la charte pour la mise en œuvre de dispositions en faveur de l'inclusion et de l'insertion professionnelle. Ce document formalise nos engagements via 4 axes : Sensibiliser / Former / Recruter / Acheter. En 2022, nous avons travaillé sur les trois derniers axes.

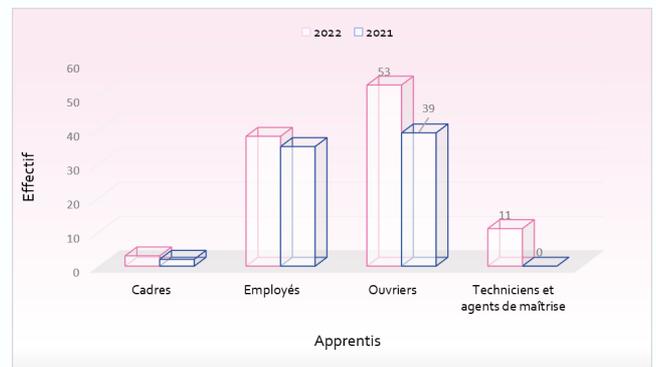


Au 31 décembre 2022, le Groupe ACORUS employait 120 collaborateurs sous contrat d'alternance (contre 87 en 2021) ; ce qui représente environ 8,44% de notre effectif global. Indépendamment du dispositif politique, ces collaborateurs sont intégrés dans les effectifs en fonction du statut conventionnel.

A la fin du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, un CDI peut être proposé à l'alternant selon le besoin. En 2022, 11 contrats d'alternance ont été transformés en CDI.

Au cours de l'année précédente, le Groupe employait 38 personnes en situation de Handicap (PSH) dont 30 personnes ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés (TH) et l'ayant indiquée. Des adaptations au poste ont été faites pour 80% de ces TH.

Elles ont prouvé leurs compétences et se sentent totalement intégrées. En 2022, nous poursuivons nos efforts pour l'intégration inclusive de cette catégorie de collaborateurs, en maintenant à leurs postes les anciens TH, en ouvrant notamment nos offres d'emploi aux personnes vivant avec un handicap, tout en sachant que la pénibilité du travail dans notre secteur



d'activités pourrait limiter grandement notre politique d'insertion des personnes en situation de Handicap (PSH). Sur les 30 TH, seulement 20 sont toujours dans nos effectifs en 2022. Cette baisse s'explique entre autres par des départs pour saisir de nouvelles opportunités et le non renouvellement des dossiers RQTH.

28

PSH RECONNUS DANS NOS EFFECTIFS

Mixité et diversité

La loi Rixain adoptée le 24 décembre 2021 impose la présence de 30% de femmes à des postes de responsabilité d'ici 2026, et 40% à compter de mars 2029 pour les entreprises de plus de 1000 salariés. Cette loi trouve déjà une base d'action au sein du Groupe ACORUS.

Avec un rythme de croissance soutenu, l'humain constitue la première force d'ACORUS. Conscients que la mixité améliore indéniablement les conditions de travail, nous avons ouvert très tôt les portes de notre Groupe aux femmes, trop souvent mises à l'écart dans le monde du bâtiment. Ainsi, sur les 1421 employés du Groupe ACORUS, 212 sont des femmes, soit 14,91 % de nos effectifs ; ce qui est au dessus des statistiques nationales en BTP. La Fédération Française du bâtiment relevait une moyenne nationale de 12,3% de femmes salariées dans le bâtiment en 2020. Ce pourcentage est passé à 13% en 2022.

Rappelons aussi, que le nombre de femmes au sein du Groupe à fin décembre 2022 a connu une légère hausse de 5,05% suivant la tendance prévisionnelle ; ce qui nous distingue donc principalement d'autres entreprises du secteur.

QUELQUES CHIFFRES CLÉS

Nombre de femmes cadres dans l'effectif total	54
Nombre de femmes aux postes de responsabilité et aux postes stratégiques, administratifs et opérationnels	+100
Nombre de femmes employées en ETP permanent	212
Pourcentage de femmes au Comité Exécutif ou équivalent	28%
Nombre de femmes n-1 du Président du Groupe	6
Nombre de salariés seniors (+ de 54 ans)	150
Nombre de salariés juniors (-25 ans)	197

INDEX ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

La composition des effectifs ne permet pas le calcul de l'index égalité Femmes/Hommes sauf pour 3 indicateurs. En effet, les métiers du Groupe ACORUS présentent peu de mixité.

- Il n'y a pas assez de femmes parmi les techniciens pour les calculs dans cette catégorie (ou encore parce que le nombre de femmes dans la catégorie des ouvriers a baissé du fait de la montée en compétences de plusieurs d'entre elles sous-tendant des promotions),
- Il n'y a pas assez d'hommes parmi les supports administratifs pour effectuer les calculs dans cette catégorie.

Tout système de pensées ou tout préjugé sur la spécificité culturelle, ethnique qui souvent freine le développement d'une entreprise ou favorise un environnement de travail hostile est évité au maximum au sein du Groupe ACORUS. Nous restons convaincus que le capital humain, ressource infaillible de l'expansion d'une entreprise est riche de par sa diversité (nationalité, culturelle, ...).

Par exemple à fin 2022, plusieurs nationalités sont représentées dans nos effectifs : 236 collaborateurs sont originaires de plusieurs pays dans le monde en dehors de l'Union Européenne (UE).

Les indicateurs de l'index égalité femmes/hommes ci-dessous sont non calculables :

- Indicateur d'écart de rémunération ;
- Indicateur d'écart de taux de promotions.

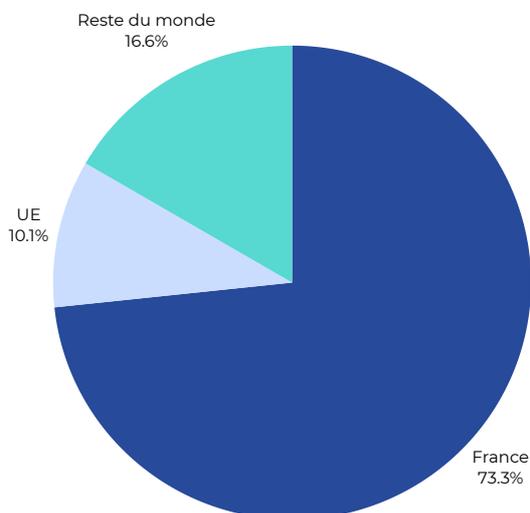
En effet, l'effectif minimum requis pour opérer ces calculs n'est pas atteint au niveau des différentes sociétés du Groupe. En plus, pour l'indicateur relatif aux augmentations des salariées dans l'année suivant leur retour de congé maternité, seule ACORUS et ACORUS Technibat remplissaient les conditions de calcul.

	Ecart d'augmentations individuelles	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations
ACORUS	20/20	5/10
ACORUS-TECHNIBAT	25/35	5/10
ACORUS-PEINTISOL	35/35	5/10
ACORUS-MARTEAU	35/35	5/10

15/15

ACORUS ET ACORUS-TECHNIBAT

INDICATEUR RELATIF AUX AUGMENTATIONS DES SALARIÉES DANS L'ANNÉE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ POUR CHACUNE DES DEUX ENTITÉS : ACORUS ET ACORUS TECHNIBAT



Un dispositif pour lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité est aussi mis en œuvre. Depuis 2015, le Groupe ACORUS s'engage aux côtés de 3000 signataires de la Charte de la diversité à lutter contre les discriminations et à promouvoir la diversité au sein du Groupe.

Les engagements clés pris par le Groupe ACORUS en signant cette charte sont :

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

En 2022, nous réaffirmons à nouveau notre engagement en matière de lutte contre toutes les formes de discrimination. Et notre service de développement humain qui intervient aussi bien pour le recrutement que pour la mobilité interne dans l'entreprise, veille à ce que cet engagement soit respecté.

AUTRES ACTIONS AU PLAN SOCIAL ET SOCIÉTAL

Le dialogue social - communication interne

Nous nous efforçons malgré les exigences de notre métier à être à l'écoute de nos collaborateurs, car ils sont notre force et le gage de notre croissance. Le Groupe promeut donc un dialogue social permanent.

Le président du Groupe fait une fois par mois un live chat de 30 mn entre 12 h00 et 12h30 pour :

- donner les actualités du Groupe,
- rendre compte des avancées, des sujets en cours de réflexion ;
- laisser la possibilité à chaque collaborateur en direct de poser des questions, de faire des propositions notamment en matière d'actions sociales et environnementales.

Chaque directeur, directrice ou responsable d'agences, de filiales, de services partagés relaie également aux équipes sous son leadership les décisions clés prises en ateliers élargis ainsi que les actualités du Groupe.

Lors des CSE, les besoins et demandes utiles pour améliorer les conditions de travail sont présentés. Un bilan trimestriel est aussi présenté par la responsable du service QHSE-RSE. Ce bilan retranscrit toutes les actions Santé Sécurité et Conditions de Travail du mois ainsi que l'analyse de l'accidentologie.

Le personnel se tient informé des actualités et à la latitude d'informer les collègues sur les sourires partagés avec les clients et les expériences grâce à notre plateforme collaborative Acolife (intranet). Cette plateforme est un tremplin pour la diffusion de l'information en temps réel.

Des activités sociales portées par les CSE

Pour les fêtes de fin d'année 2022, le CSE de ACORUS Siège a choisi de décorer l'accueil avec un sapin à base de récupération de bouts de bois. Un petit déjeuner avec des produits locaux a aussi été organisé pour l'ensemble des collaborateurs du site.



Programme de prise en charge (complémentaire santé)

Étant soucieux d'une prise en charge adaptée de nos salariés, nous avons souscrit à plusieurs contrats leur permettant un accès aux soins. Pour cela, ils ont accès à la mutuelle et la prévoyance d'entreprise mais aussi à un service de téléconsultation. De plus, la mutuelle couvre l'ensemble des membres de la famille de nos salariés sans frais supplémentaire.

Les accidents de travail sont gérés conformément à la réglementation. Les services ADP et QHSE traitent diligemment les dossiers des collaborateurs/équipiers concernés.

Pour le maintien de la bonne santé de nos collaborateurs en 2022, des activités physiques et sportives ont été organisées ; ce qui a aussi permis de renforcer les liens.

La lutte contre la corruption

Notre code de conduite anti corruption élaboré en 2022 vient formaliser notre désir d'impulser une dynamique d'éthique et de déontologie sans pareille avec une diffusion de ces valeurs au niveau cellulaire de la galaxie ACORUS (pilotes, techniciens, ouvriers, compagnons). Des sensibilisations sont aussi organisées, afin que les lignes directrices de ce code de conduite anti corruption soient respectées. Notre Groupe s'engage donc contre toute forme de corruption et de conflit d'intérêt, conformément à la Loi Sapin II de 2016.

Le développement du mécénat

Nous avons progressé dans le développement de notre mécénat. Le Groupe :

- (i)- est entré au capital de Cycle Up et ainsi accompagne les équipes de cette start-up spécialisée dans le réemploi en apportant son expertise dans la rénovation des bâtiments ;
- (ii)- est devenu membre de l'association A.R.Q.E ;
- (iii)- soutient l'association **Parrot Wildlife Foundation** qui œuvre pour la préservation de la biodiversité.
- (iv)- a participé au projet Boulevard Paris 13 via la mise en valeur des fresques présentes sur les immeubles du 13ème arrondissement.

Des actions sociales organisées localement

Le service "Remise en Etat de Logement" de ACORUS siège a initié une action de soutien aux personnes âgées des EPHAD du secteur de Croissy-Beaubourg. Cela passe par l'envoi de courrier pour Noël à ces oubliés de la nation.

À l'initiative de la RIVP (Régie immobilière de la Ville de Paris), deuxième plus gros bailleur social parisien gérant 60 000 logements, 50 logements ont été rénovés en urgence pour y accueillir des réfugiés ukrainiens. Sollicité, le Groupe ACORUS a sans hésiter, aidé la RIVP aux côtés de trois entreprises franciliennes pour réaliser gratuitement ces travaux de rénovation. En effet, 20 logements ont été rénovés par le Groupe pour un montant global de 17 000 euros.

Le journal Le Parisien intéressé par le sujet parle de nous dans son numéro du 07 juillet 2022.



Réception d'un des logements rénovés pour les ukrainiens

Le Parisien

À Paris, 50 familles ukrainiennes accueillies dans des logements sociaux gracieusement rénovés

Quatre entreprises mandatées par la RIVP, le deuxième plus gros bailleur social de la Ville de Paris, ont rénové gratuitement 50 appartements afin d'accueillir des réfugiés ukrainiens dès la semaine prochaine.

Abonné Votre abonnement vous permet d'accéder à cet article.

Des entreprises mandatées par la RIVP rénovent gratuitement des appartements pour les réfugiés ukrainiens dans quatre arrondissements parisiens. L'Éclairneur Carrez

Par Céline Carrez
Le 7 juillet 2022 à 19h06

LA RÉNOVATION DES BÂTIMENTS VUE AUTREMENT POUR LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT (TRANSITION ÉCOLOGIQUE)

Nous nous sommes emparés du notre 4ème sourire pour le planète.

Le sourire partagé c'est quoi ?

Au sein du Groupe ACORUS, nous travaillons pour que le client (bailleur social, tertiaire, ...) et l'habitant soient satisfaits.

Nous partageons ainsi le sourire. Le sourire pour la planète trouve du sens parce que nous voulons être responsables envers les générations futures dans notre création de valeur. Nous croyons en la capacité des petits pas et gestes à l'image du colibri.

“ Le sourire de la planète est un sujet collectif, une sensibilisation, une prise de conscience indispensable. Il n'existe pas de gestes inutiles. Aussi petits ou simples soient-ils si chacun y contribue, c'est s'assurer que le futur est possible. ”

Elsa VAILLANT (Directrice Achats Groupe ACORUS)

QUELQUES CHIFFRES CLÉS EN 2022

ACHAT RESPONSABLE ET DURABLE



07

Fournisseurs engagés RSE avec qui nous travaillons

2448,56

m2 de sols Linoleum posés

VALORISATION DES DÉCHETS



3 487,42 T

de déchets collectés dont environ 70% valorisés

15

Chantiers sur lesquels les matériaux de réemploi ont été utilisés

ECOMOBILITÉ



763

Collaborateurs ont participé au challenge

3 476, 737 T

CO2 émis pour les 1006 véhicules thermiques

CONTRIBUTION À LA PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ



03

Projets financés

02

Actions de mécénat



ACHAT RESPONSABLE ET DURABLE

L'achat durable et responsable est tout achat de biens ou de services auprès d'un fournisseur ou d'un prestataire qui permet de concilier 3 choses :

- la valeur environnementale (régénération des ressources / performance énergétique / réduction des déchets / durée de vie des produits / non toxicité...);
- la valeur sociétale et éthique (le respect des droits de l'Homme, les conditions de travail, l'insertion, la diversité...);
- l'économie (les coûts / la qualité des produits / les délais de livraison...).

Pour le Groupe ACORUS, un approvisionnement responsable de nos marchandises ou produits (Supply chain) revient à intégrer et à respecter les engagements RSE tout au long du processus d'achat et lors des prises de décision. L'implication de tous les acteurs de la chaîne d'achat et de valeur est donc indispensable. C'est pourquoi le Groupe s'est entouré de partenaires exemplaires pour nos principaux achats.

Nous sélectionnons nos fournisseurs selon des critères humains, environnementaux, éthiques et durables :

- Privilégier des acteurs locaux afin de réduire les transports,
- Favoriser les partenaires faisant preuve d'une démarche RSE aboutie,
- Choisir des produits à haute qualité environnementale. L'ancienneté de nos gros fournisseurs facilite la collaboration car ils appréhendent suffisamment bien nos enjeux, nos besoins et nos attentes.

Nos fournisseurs stratégiques

Nous intensifions notre collaboration avec des entreprises locales sur les achats inclusifs en développant le recours aux EA/ESAT et en encourageant l'insertion professionnelle dans le cadre de nos Clauses Sociales. Plus de 10 ans qu'ils se tiennent à nos côtés :

Le Groupe ACORUS a choisi la société Tarkett comme fournisseur principal de sols souples. Les gammes TX modulaire en dalles PVC et TX selection en lès, Nordic Stabil pour le recouvrement de sols amiantés ou Id Essential Click en lame clipsables seront donc proposées aux clients d'ACORUS. Les qualités environnementales, acoustiques et décoratives des produits Tarkett ainsi que les capacités logistiques du fabricant ont su nous convaincre.



La Seigneurie fournit les revêtements muraux de la société ACORUS. Fortement investie dans la démarche RSE, elle a décliné ses actions selon 14 cibles HQE, autour des thèmes de l'éco-construction, l'éco-gestion, le confort et la santé. Elle propose plus de 20 gammes de peinture certifiées NF Environnement ou bénéficiant de l'Eco-label Européen, pour tous les types d'utilisation, et a lancé sa première gamme de peintures de classe A+ pour les émissions dans l'air intérieur.

Le Groupe ACORUS a choisi Hager, fournisseur de solutions électriques pour les bâtiments. Hager affirme son engagement en appliquant son savoir-faire à la conception de produits qui préservent l'environnement et la santé de l'homme. De l'extraction des matières premières jusqu'au recyclage, l'éco-conception prend en compte l'impact écologique sur tout le cycle de vie du produit. Basés sur l'Analyse du Cycle de Vie (norme ISO 14040), les Profils Environnementaux Produit (PEP) rassemblent toutes les informations sur les performances environnementales de ses produits.



ACORUS utilise par défaut des mitigeurs avec des cartouches C3. La réglementation thermique 2012 impose une prise en compte plus précise des besoins d'eau chaude sanitaire et des déperditions.

C'est ainsi que les robinetiers ont développé de nouveaux produits certifiés NF Appareils Sanitaires et classés C3 sur l'échelle ECAU :

- E comme « Ecoulement » : pour le débit ;
- C comme « Confort » et « 3 » pour le niveau de performance : ergonomique, économe en eau et en énergie ;
- A comme Acoustique : pour le bruit ;
- U comme Usure : pour la durabilité.

Le déploiement de notre stratégie d'achats responsables est en cours afin de contrôler notre impact en amont de la chaîne de production de services aux clients ; ce qui conduit à repenser nos besoins et nos sources d'approvisionnement.

Les fournisseurs emblématiques de nos Equipements de Protection Individuelle (EPI) et EPC (Equipements de Protection Collective) sont : SECUWORK et RG FRANCE. Nous entretenons une relation étroite et collaborative avec eux. Un renouvellement permanent du stock est fait pour les différentes commandes internes. En 2022, 339 272,45 € HT ont été investis dans l'achat d'équipements de protection.

Utilisation des produits ayant peu d'impact sur l'environnement

Lors de l'approvisionnement des produits, des matériaux et des équipements, un travail de fond en amont est fait avec les fournisseurs afin de tester les produits dits "verts" proposés. Une comparaison avec des chantiers tampon aide à apprécier la valeur ajoutée environnementale de ces produits.

A court terme, nous envisageons de manière formelle d'ajouter un indicateur à notre logiciel de gestion des stocks (Acoshop) qui nous permettra d'identifier un produit « vert » : produit NF environnement, éco-labellisé ou issu d'un processus certifié ISO 14001. A cet effet, un projet est en cours de réflexion sur le poids carbone des produits et les FDES. Les résultats concluants seront publiés dans nos prochains reporting RSE ou reporting Développement Durable ou dans nos rapports de durabilité. Rappelons ici, que les FDES offrent des informations multicritères, objectives, quantitatives et qualitatives relatives à une fonction et une durée de vie du produit dans l'ouvrage.

Matériaux et matériels

De façon générale, nous privilégions les matériaux d'origine renouvelable, recyclés, réemployés ou dont l'impact environnemental est maîtrisé (matériau disposant d'une fiche de déclaration environnementale et sanitaire par exemple). De manière spécifique, nous sommes intéressés par les informations déclaratives et quantifiables mentionnées sur les produits et qui concernent les labels écologiques comme FSC, NF, PEFC, écolabels, étiquette COV, ... Nous vérifions par exemple que les :

- Peinture et colle sont sans COV. Pour les peintures, nous privilégions par exemple les peintures à l'eau afin de limiter la pollution des eaux lors du nettoyage du matériel,
- Ampoules sont à faible consommation,
- Bois sont issus de forêts gérées durablement et qui respectent la réglementation européenne (traitement connu),
- Sols sont en dalles plutôt qu'en lés afin de limiter les chutes.

Nous avons aussi testé les peintures recyclées produites par Circouleur (Peinture acrylique mat blanc/velouté-blanc).

Plusieurs démarches avec nos gros fournisseurs sont en cours pour sélectionner des produits biologiques moins polluants comme par exemple les matériaux biosourcés ou biomatériaux (isolation à base liège, ...).

PROCHAINS CHANTIERS

- Création d'un indicateur permettant de relever la part d'achats RSE (produits labellisés NF Environnement)
- Proposition mature (avancée) de variantes à nos clients du tertiaire notamment, intégrant des produits à haute qualité environnementale
- Veille sur les démarches RSE des fournisseurs

23 469

NOMBRE DE POTS/PIÈCES DE PEINTURES CERTIFIÉES NF CONSOMMÉS EN 2022

546

NOMBRE DE POTS/PIÈCES DE PEINTURES CERTIFIÉES ÉCOLABELS QUI SONT CONSOMMÉS EN 2022

PEINTURES AQUALINE,
PANTEX, ELYOPUR,
HERMINA, SUPER G, NEOMAT

Nous saisissons également toutes les opportunités pour valoriser les matériaux de réemploi et de réutilisation, permettant ainsi, de réduire la quantité consommée de matériaux neufs.

Par rapport au matériel, nos outils sont modernes et bien entretenus : une partie du parc est en location-entretien (HILTI) pour garantir des matériels toujours plus performants et peu bruyants.

Nous privilégions des matériels réutilisables pour le nettoyage (chiffons en tissus fournis à tous les techniciens plutôt que du papier).

Notre atelier de menuiserie-serrurerie installé au siège à Croissy-Beaubourg est équipé d'un système d'aspiration central et d'un filtre à hautes performances. Il a été entièrement rénové et réaménagé au printemps 2016 pour accompagner la croissance de son activité et améliorer les conditions de réalisation en son sein.

Grâce à cet atelier, nous réalisons tout type des mobiliers usuels (bibliothèque, table, ...) avec du bois ou d'autres matériaux issus du recyclage ou du réemploi, et cela sans avoir à passer par un prestataire extérieur.

Avec l'utilisation des cartouches C3 :

- il n'y a plus d'appel accidentel d'eau chaude qui déclenche le démarrage de la chaudière ;
- la production d'eau chaude sanitaire est réduite ;
- le gain énergétique est estimé par la RT2012 à 5% (l'Eau Chaude Sanitaire (ECS) et peut représenter jusqu'à 50% des besoins énergétiques dans un logement basse consommation) ;
- l'économie de la consommation d'eau jusqu'à 25%.



Atelier de menuiserie au siège du Groupe ACORUS

Diagnostic Ressources

Avant chaque démarrage de chantier, nous effectuons une analyse précise et rapide nous permettant d'adapter au mieux les moyens humains et matériels pour maîtriser les déplacements de nos collaborateurs ainsi que nos achats pour éviter de sur-consommer



ON PARLE DU GROUPE ACORUS

Un ravalement mis à l'honneur avec des matériaux respectueux de l'environnement

Pour José Dos Santos, en charge du chantier : « Inaltérable et à l'épreuve du temps, la terre cuite apporte relief, force et identité aux bâtiments qu'elle habille. Le bardage des balcons et façades en terre cuite est à la fois pérenne, résistant aux intempéries et offre en prime une esthétique épurée, simple et moderne. Par ailleurs, le confort ressenti par les occupants est amélioré nous disent-ils, grâce à la suppression des zones froides. »

Chantier Cap Sud PARIS (Chantier Pinel : Parution BATINFO)

RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE ET ACCOMPAGNEMENT CEE

La rénovation énergétique se définit, selon le Haut Conseil du Climat, par l'amélioration de l'efficacité énergétique du bâtiment certes, mais aussi par le changement de source d'énergie vers une autre source moins carbonée. La Commission Européenne estime que le taux annuel de rénovation énergétique devra au minimum doubler d'ici 2030 pour atteindre les objectifs fixés.

Le Groupe ACORUS accompagne la transition énergétique en réduisant ses impacts liés à l'exercice de ses activités ; mais aussi en déployant ses technicités dans la performance énergétique du tertiaire et de l'habitat collectif pour la décarbonation des bâtiments.

Nous sommes entrés au capital de LOWIT et intégrons logiquement à notre catalogue de services, les offres de ce dernier sur la rénovation énergétique. Une offre globale de rénovation énergétique (respectueuse de l'environnement), depuis le diagnostic des bâtiments jusqu'à leur exploitation intelligente, en passant par des systèmes de pilotage et de suivi des consommations est aujourd'hui proposée.

Nos opérations portent entre autres sur l'isolation du bâti, le remplacement du système de chauffage, de production d'eau chaude sanitaire ou de ventilation. Elles permettent d'améliorer le rendement énergétique des bâtiments, de réduire les consommations et les émissions de CO₂, de valoriser le patrimoine et d'améliorer le confort des résidents.



Offre améliorée sur l'éco-rénovation

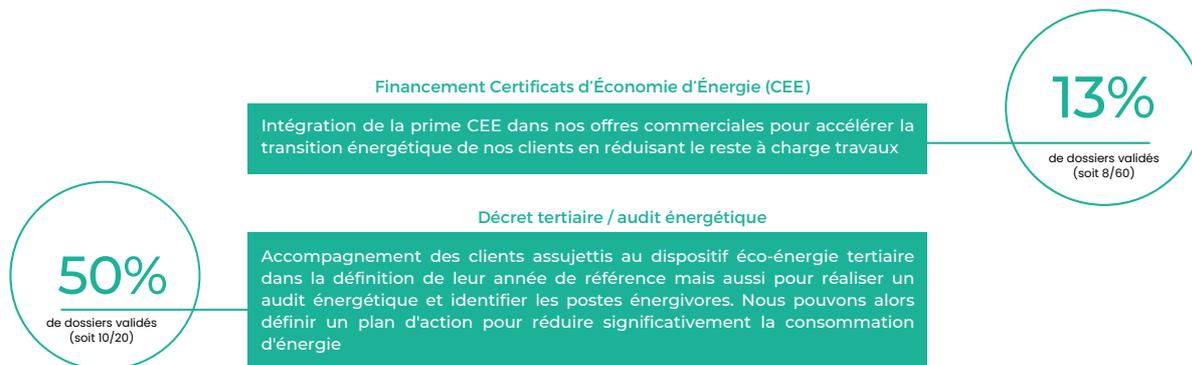
Rappel : Lowit est un logiciel de planification énergétique des bâtiments et parcs tertiaires. Il permet de réaliser des diagnostics énergétiques et de piloter les plans d'investissements et de travaux permettant de respecter les exigences du décret tertiaire (baisse régulière des émissions de carbone).

Nos projets visant à déployer des rénovations bas-carbone sont de plus en plus nombreux :

- Mise en place d'une filière de réemploi de matériaux avec notre partenaire Cycle'Up,
- Expérimentation sur chantiers Zéro Carbone de la caleulette carbone avec l'A.R.Q.E,
- Optimisation des consommations en chaufferie collective avec la solution Efficap,
- Accompagnement des clients pour l'audit énergétique et le pilotage des obligations du décret tertiaire avec Lowit.

Un programme de formation sur les économies d'énergie dans le bâtiment est mis en place pour permettre aux techniciens de développer leur expertise ; ce qui crédibilise notre démarche vers nos clients pour proposer des offres de service en rénovation énergétique.

En 2022, notre bureau d'études ACORUS Ingénierie a fait évoluer son offre de services, en proposant aux clients une prise en charge administrative sur les CEE lors de leurs travaux de rénovation énergétique. Plusieurs dossiers sont à ce jour, en cours d'instruction par notre chef de projet CEE Kamlesh JEBODH.



ACORUS Ingénierie reste toujours en contact avec ses clients sur ses différentes plateformes. Il a su créer une communauté intéressée par les économies d'énergie.

BILAN CARBONE

En tant qu'entreprise française, ACORUS a l'obligation légale de calculer et de communiquer son bilan carbone. A cet effet, en 2022 et sur les données de 2021, nous avons, grâce à l'outil et l'accompagnement de notre prestataire SAMI, réalisé notre bilan carbone. Nous avons également jugé opportun de calculer de manière volontaire l'empreinte carbone de nos filiales :

- ACORUS-PEINTISOL
- ACORUS INGÉNIERIE

SAMI est l'une des premières plateformes certifiées "Bilan Carbone conform" par l'ADEME ; ceci atteste de la rigueur de sa méthode et de sa conformité avec les principes de la méthodologie Bilan Carbone® développée par le Gouvernement Français (via l'ADEME et l'ABC).

Le modèle de l'ADEME sur lequel se basent les calculs de la plateforme SAMI prend en compte le secteur de la construction de bâtiments. Ce qui ne rend pas compte explicitement de notre impact réel sur l'environnement car nous ne faisons que de la rénovation. A savoir que la rénovation est moins consommatrice de ressources hors équipements techniques du bâtiment que la construction neuve (80 fois plus de ressources).¹

RÉDUIRE LES ÉMISSIONS SUR NOTRE CHAÎNE DE VALEUR

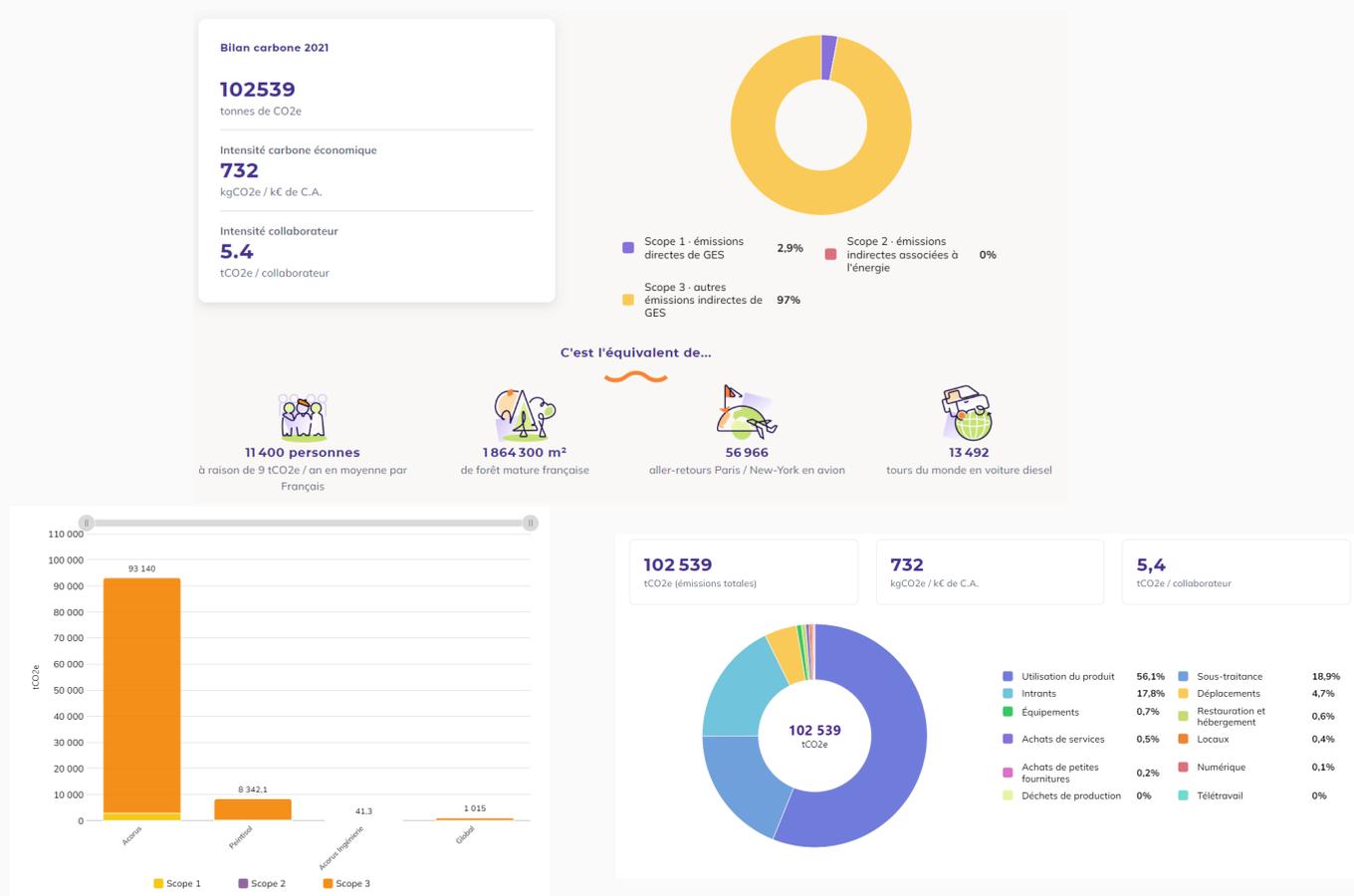
Rappel des scopes

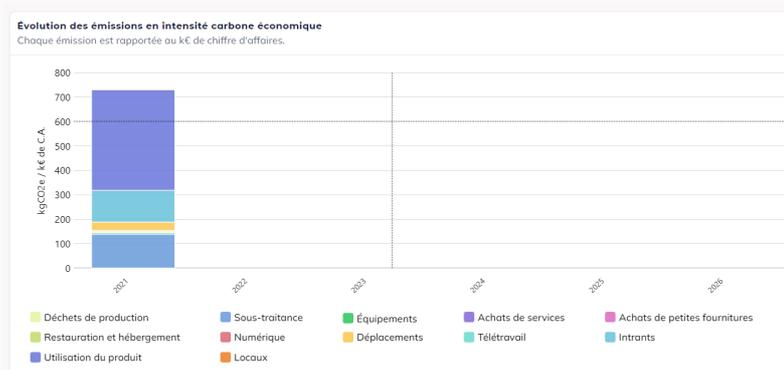
Scope 1 : les émissions directes de GES, dues à la combustion d'énergies fossiles pour le chauffage ou les véhicules de fonction principalement

Scope 2 : les émissions indirectes associées à la production d'électricité et de chaleur

Scope 3 : toutes les autres émissions indirectes de notre chaîne de valeur (déplacements, achats, déchets...). Il concentre généralement la plupart des émissions.

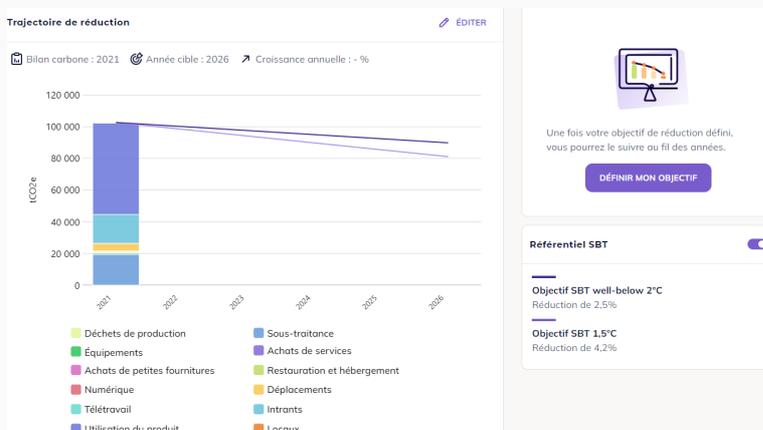
Les résultats obtenus se résument en ces différents graphiques ci-après. En 2021, nous avons émis au total 102 539 tCO₂e.





A l'issue de ce bilan carbone, le Groupe s'est fixé comme objectif de décarbonation : 4,2% de réduction de l'empreinte carbone par an. Cet objectif reste aligné avec la science et compatible avec les limitations du réchauffement climatique.

La trajectoire de réduction devrait suivre une progression de l'ordre de 4,2% ; ce qui conduira à émettre 81 006 teqCO₂e en 2026 et 63 779 teqCO₂e en 2030 contre 102 539 teqCO₂e en 2021.



Un plan d'actions est élaboré en lien avec la trajectoire définie. Au total 25 actions sont proposées, avec environ la moitié déjà en cours de réalisation dont les premières conclusions sont partagées dans ce présent rapport. Il s'agit des actions qui permettront d'atteindre notre objectif réduction à l'horizon 2026, en travaillant plus étroitement sur les principaux postes d'émission de GES (voir tableau ci-contre). Des groupes de réflexion affinent les propositions d'actions tout en préconisant des pistes d'investigations plus réalistes. Ceci notamment, par rapport :

- à l'utilisation des matériaux labellisés respectueux de l'environnement ;
- aux variantes d'offres bas carbone ;
- à l'évaluation du poids carbone d'offres proposées ou exécutées.

SCOPE CONCERNÉ	ACTIONS EN COURS	INDICATEURS DE SUIVI
SCOPE 1	<ul style="list-style-type: none"> Installer des bornes de recharge pour voitures électriques Former les collaborateurs à l'éco-conduite Donner une seconde vie à nos équipements informatiques 	Émissions de gaz à effet de serre
SCOPE 2	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser un audit énergétique des bâtiments S'approvisionner en énergie Bas-carbone Enclencher une démarche de labellisation pour décarboner nos chantiers 	<ul style="list-style-type: none"> Consommation d'énergie annuelle Nombre de chantiers zéro carbone
SCOPE 3	<ul style="list-style-type: none"> Privilégier l'utilisation de bois et autres matériaux biosourcés Orienter notre offre vers la rénovation énergétique et les offres bas-carbone Communiquer notre Bilan Carbone pour sensibiliser nos clients et partenaires S'engager avec nos fournisseurs Organiser une fresque du climat - Atelier en équipes pour comprendre le changement climatique Mettre en place une offre bas-carbone 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de séances de sensibilisation / Nombre de clients et partenaires sensibilisés sur le sujet

RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION EN ENERGIE

Stratégie de réduction de la consommation en énergie du Groupe ACORUS à l'interne

L'audit énergétique des bâtiments du siège et les audits internes sur la norme ISO 14001 notamment au niveau de la filiale ACORUS-PEINTISOL révèlent que le Groupe ACORUS devrait réfléchir et travailler sur des axes d'amélioration relatives à la consommation en énergie des bâtiments (électricité, gaz, eau) et à la consommation du carburant de sa flotte automobile non électrique.

Depuis le 1er janvier 2019, nous consommons au niveau du siège l'électricité issue de sources d'énergies renouvelables. En effet, nous avons souhaité confier à Capitole Energie l'achat de garantie d'origine de notre consommation d'électricité. Cela nous assure une origine française et 100% renouvelable via un mix énergétique associant éolien, hydraulique et solaire de l'électricité consommée.

Coûts énergétiques du Groupe ACORUS

Entités	Energies							
	Electricité-Gaz (bureaux et chantiers)			Eau (bureaux et chantiers)		Carburant		
	Consommation Electricité (MWh)	Consommation Gaz (MWh)	Coût* (€)	Consommation (m3)	Coût (€)	Consommation (L)	Coût (€)	
ACORUS et agences	379,71	210,538	126 393	812	3662	1 321 137,11	2 008 042	
Filiales	419,979	184,12	80 547	616,2	3897			
Commentaire							Le parc automobile non électrique a consommé au total 1 321 137,11 litres de carburant ; ce qui équivaut à 3 476 737 kg de CO2 émis.	

Légende : * = c'est le coût des consommations en électricité et en gaz

Consommation d'eau

Le volume d'eau consommé provient de notre process de conditionnement. Sur nos chantiers et au bureau nous veillons au quotidien à réduire le gaspillage et à sensibiliser les collaborateurs aux bons gestes.

Consommation d'électricité et de gaz

Nous collaborons avec plusieurs prestataires pour notre consommation en gaz et électricité qui sont engagés dans une démarche RSE. Ils sont aujourd'hui des acteurs clés qui animent les questions en matière de transition écologique au plan national. Nos prestataires sont entre autres Total Energies, EDF et Primeo Energie. En 2022, nous avons consommé 330 Mwh d'électricité garantie d'origine.

Conscients du poids de notre flotte automobile, de la consommation en énergie des bâtiments et des chantiers sur la balance des impacts environnementaux, nous avons mis en place divers moyens d'actions pour réduire nos consommations.

Au niveau de notre flotte automobile jusqu'à fin 2022, nous disposons :

- d'environ 1116 véhicules dont 110 électriques et 250 hybrides ;
- 40 bornes de recharge sur site (bientôt alimentées par les panneaux solaires), 5 chez les collaborateurs.

Développement de l'éco-mobilité

Pour optimiser les déplacements des salariés, un plan de mobilité est pensé pour les déplacements professionnels (chantiers, visite de clients) ou domicile-travail. Globalement, l'année 2022 a été consacrée :

- à l'amélioration de l'électrification de la flotte automobile ;
- au déploiement plus étendu du programme d'écoconduite. 804 véhicules sont impliqués dans ce challenge d'écoconduite (challenge qui se poursuivra jusqu'à fin septembre 2023) ;
- aux études techniques (toujours en cours) en vue de la réalisation du projet d'installation de panneaux photovoltaïques à l'horizon 2024-2025.

Chaque salarié bénéficiant d'une voiture de service a le choix entre une voiture électrique ou hybride. Pour les voitures de fonction, c'est systématiquement de l'hybride qui est donné lors de leur remplacement avec un passage progressif sur du 100% électrique.

Nous avons engagé des actions pour la création et la diffusion d'un guide écomobilité en 2023, afin de réduire l'empreinte des collaborateurs.



QUELQUES ACTIONS CLÉS

- La formation des employés à la conduite économe, responsable et sûre avec l'organisme CENTAURE et/ou par les constructeurs automobiles (Beyond Zero Academy par TOYOTA),
- La réduction des parcours moyens grâce à une refonte de notre maillage géographique,
- La mise en place de co-voiturage sur certains de nos chantiers en réhabilitation,
- Le remplacement des véhicules thermiques par des véhicules hybrides ou électriques,
- Le suivi des consommations des véhicules afin de repérer les véhicules à changer et les techniciens à former à l'éco-conduite,
- Le renouvellement fréquent du parc de véhicule,
- Le bridage de la vitesse des véhicules neufs lors du renouvellement.

Le programme d'éco-conduite pensé par le Groupe ACORUS vise à modifier durablement nos habitudes de conduite. Il s'agit plus spécifiquement de :

- protéger les salariés en réduisant le risque d'accidents sur la route ;
- protéger l'environnement en réduisant la consommation de carburant, donc les émissions de gaz à effet de serre (réduire au maximum nos émissions de CO₂).

Des challenges étaient organisés les années précédentes avec un échantillon réduit. Mais en octobre 2022, ce challenge a pris un caractère plus officiel compte tenu de sa durée (12 mois - octobre 2022 à septembre 2023) et du nombre de salariés concerné. Il est réalisé sur la majorité des entreprises du Groupe et autour de 4 indicateurs clés :

- Les accélérations vives (augmentation rapide de la vitesse sur une courte distance),
- Les freinages brusques (diminution rapide de la vitesse sur une courte distance),
- Les attentes excessives (véhicule à l'arrêt et moteur tournant),
- Les survitesses (dépassement d'un seuil préconfiguré de vitesse).

“ La quasi-totalité des voitures de service et de fonction sont connectées ”

Tous les véhicules de service et de fonction qui participent au challenge sont équipés d'un système « coach embarqué » ou alors les utilisateurs sont coachés par l'application Smarter Driver.

Des ambassadeurs du challenge sont désignés par agence ou filiale et supervisent le challenge grâce aux rapports mensuels transmis par MASTernaut (le prestataire qui nous accompagne sur ce programme d'éco-conduite). A l'issue de chaque bilan mensuel, les trois premiers qui ont performé, sont récompensés par des chèques-cadeaux pour un total de 300 euros. En plus, à la fin du challenge 9 personnes seront récompensées avec pour objectif de primer les trois meilleurs des 3 catégories : fluidité, meilleure progression et meilleure performance sur toute l'année.

BRIEF SUR LES 3 MOIS DE CHALLENGE EN 2022



Après 3 mois de challenge, une hausse de 11% du score de fluidité est observée. Les améliorations des comportements de conduite ont des conséquences directes sur les émissions de CO₂. Cela a permis une réduction de 73 749 Kg des émissions de CO₂.

Neuf meilleurs conducteurs sont récompensés par des chèques-cadeaux pour un total de 900 euros.

Les conducteurs les moins économes sont invités à suivre une formation à l'éco-conduite.

	Avant le challenge éco-conduite	Après le challenge éco-conduite	Impact cumulé réel (Kg de CO2 émis)
Emission de CO2 de véhicules de service (Kg de CO2 émis)	276 895	266 717	61 425
Emission de CO2 de véhicules de fonction (Kg de CO2 émis)	39 603	38 786	12 324

Après trois mois de challenge, les gains sont immédiats et multiples :

- Réduction de nos émissions de gaz à effet de serre,
- Usure plus lente de notre parc de véhicules,
- Économie pour le client, grâce à une réduction des coûts.

Le Groupe ACORUS assisté de IMNA (leader du Lean Construction) développe le projet MDLA (Mobilité Douce, Logistique Adaptée) dans la moitié Sud de Paris et principalement dans le 14ème arrondissement. En 2022, un document projet chiffré est finalisé avec la collaboration d'une équipe pluridisciplinaire du Groupe constituée de représentants de l'agence REL, de services supports (achats, opérations, QHSE, Lab, direction financière, ...).

L'objectif principal du projet est de mettre en place un nouveau système d'approvisionnement sur le principe de la Mobilité Douce et Logistique Adaptée, afin de livrer à partir du Hub, tous les chantiers de ce secteur. Les techniciens stationnent dans ce hub et se déplacent sur le chantier avec un "2 roues" électrique équipé de caisses de matériel. Un livreur approvisionne les chantiers Remise en État de Logement Tout Corps d'État (REL TCE) de cette zone. Ce système permet de faciliter les déplacements des techniciens et le stationnement tout en allégeant notre empreinte carbone. De même le transport des déchets est mutualisé, le livreur récupère les déchets du chantier lors de ses nombreux passages.

Un chef de projet Logistique (déploiement à l'interne est fait) est déjà identifié et pilotera la phase réalisation du projet dès début 2023.

Projet MDLA projet inclusif, intégré : un de nos projets RSE dont nous sommes fiers



"2 roues" du technicien à l'effigie du Groupe ACORUS

Par rapport à la consommation en énergie des chantiers, un groupe de travail réfléchit actuellement sur des solutions de réduction de l'empreinte carbone des chantiers de plus de 2 semaines (bases-vie plus économes en énergie, respectueuses de l'environnement et de l'humain). Aussi, plusieurs initiatives sont à l'œuvre dans différents métiers du Groupe pour introduire ou généraliser l'utilisation de matériaux plus sobres en énergie et plus respectueux de l'environnement.

Des actions clés ont aussi été menées sur les autres postes de consommation d'énergie :

- Mise en place de timers sur les éclairages des bureaux,
- Remplacement des vitrages des bureaux par des vitrages athermiques,
- Remplacement des aérothermes par des aérothermes dernière génération et moins énergivores,
- Sensibilisation de nos équipes aux éco-gestes comme « Je sors, j'éteins ».

VALORISATION DES DÉCHETS

Le secteur du BTP reste un des secteurs pollueurs car il regroupe les producteurs majoritaires de déchets, notamment de déchets inertes. Par contre, grâce à la rénovation, la quantité de déchets produits est réduite de plus de moitié. C'est d'ailleurs ce qui fait la force du Groupe ACORUS qui a décidé de réaliser exclusivement de la rénovation. Mieux, vu précédemment, une amélioration de l'offre globale est en cours de gestation. Tout ceci concourt indirectement à une gestion des déchets plus optimale.

La gestion des déchets de nos activités fait l'objet de sensibilisations régulières auprès de nos équipes opérationnelles. Le tri à la source sur nos chantiers et la réduction de nos déchets de bureau sont des préoccupations constantes à travers lesquelles, nous nous engageons à moyen et long termes.

Déchets solides

Nos activités au niveau du Groupe ACORUS génèrent des flux de déchets solides (très solides à pâteux) non négligeables qui sont collectés par des prestataires agréés et ou récupérés par les fournisseurs sur la base du dispositif de la REP.

Le Groupe ACORUS a noué des partenariats avec plus de 16 déchetteries en Ile de France ; ce qui permet aux techniciens de déposer directement leurs déchets dans la déchetterie la plus proche du chantier et de limiter les déplacements et les émissions de gaz à effet de serre.

Les techniciens se chargent de déposer les sacs de déchets au niveau des déchetteries partenaires



Chantiers d'entretien courant (EC) ou de remise en État de Logement (REL)



Chantiers de réhabilitation (durée longue)

Les prestataires de collecte de déchets se chargent d'installer des bennes ou des sacs par typologie de déchets

Ils déposent aussi souvent leurs déchets chez leurs fournisseurs, notamment chez Point P qui dispose de plusieurs bennes dans plus de 80% de ses points de distribution. Généralement, le transport des déchets est mutualisé par chantier.

Chaque dépôt de déchet est comptabilisé sur Acoshop où il est associé au numéro de chantier, ainsi il est aisé lors des agrégations de données de connaître pour chaque chantier la destination des déchets.

Au niveau du siège et des différents sites du Groupe, plusieurs bennes sont installées pour aider à une collecte optimale et concluante des déchets.

En ce qui concerne les déchets dangereux amiantés, nous sommes titulaires d'une autorisation de transport de ces déchets en petite quantité, délivrée par la préfecture. De plus, quelques sites du Groupe ACORUS (Croissy-Beaubourg, Chassieu, Mérignac et Nantes) sont classés ICPE 2718 (Installation Classé Protection de l'Environnement 2718) pour pouvoir stocker les déchets dangereux, amiantés ou non, dans la limite d'une tonne par site. Ce classement implique des audits de sites réguliers.

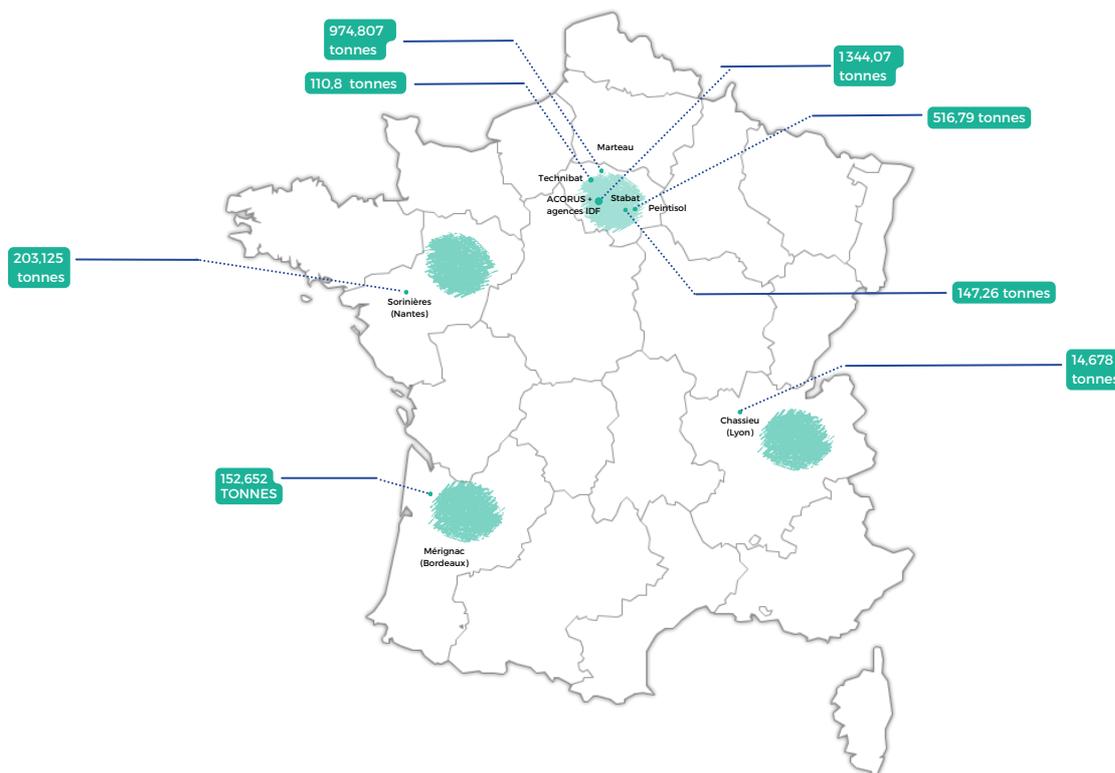
Lorsque les déchets dangereux ne sont pas acheminés directement vers une déchetterie partenaire, ils sont stockés dans un bac de rétention pour les déchets liquides ou sous double emballages identifiés pour l'amiante et le plomb, sur les différents sites cités *sus lacto* du Groupe. Ils sont ensuite évacués par des entreprises spécialisées comme :

- CHIMIREC pour les déchets dangereux solides non amiantés (contenants et emballages vides de produits dangereux et liquides (principalement les produits chimiques non utilisés sur chantier comme vernis, peinture, ...),
- Big Bennes pour les déchets amiantés.

Plusieurs de nos collaborateurs ont reçu les formations pour le transport de matières dangereuses (ADR par exemple) en petite quantité ; ce qui les autorise à aussi transporter ces déchets vers des déchetteries.

Via la plateforme Track déchets, tous ces déchets sont tracés et le suivi de leur collecte et traitement est assuré.

Un effort est aussi consenti dans la production de déchets et leur tri au niveau des bureaux. Une sensibilisation des salariés en continu se fait sur le tri par catégorie de déchets ou par flux. Des bacs avec pictogrammes signalétiques sont mis à disposition. Aujourd'hui, l'éveil de la conscience environnementale est de plus en plus perceptible au niveau des collaborateurs qui mesurent l'importance du recyclage : (i) des cartouches imprimante et photocopieur ; (ii) du papier, des bouteilles, des canettes et des gobelets ; (iii) des mégots.



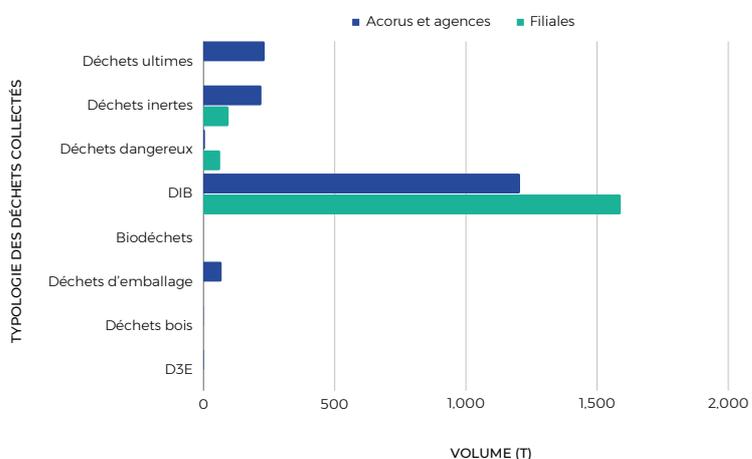
Tonnes de déchets générés sur les sites du Groupe ACORUS

Sur 2022, **3 487,42** tonnes de déchets ont été collectées sur nos différents chantiers et dans nos locaux au plan national toutes catégories confondues. Nos chantiers et agences en IDF sont les plus générateurs de déchets ; ce qui se comprend aisément par leur taille et le fort besoin en matériaux.

Les DIB représentent la majorité de nos déchets collectés (2796,76 tonnes) ; ce qui représente environ 80,19% des déchets collectés au sein du groupe ACORUS en 2022. Les déchets inertes et une partie des DIB notamment sont soit réutilisés sous forme de granulats, ou utilisés pour aménager des pistes, combler des carrières ou remblayer.

Relativement, près de 70% de nos déchets collectés sont soit valorisés ou éliminés.

Des campagnes de sensibilisation et de formation à l'endroit des techniciens seront davantage organisées, afin de réduire la production des DIB. L'accent sera aussi mis sur le travail de proximité des différents pilotes ou chefs de chantiers avec les techniciens et ouvriers afin que le tri ou la reprise selon le cas soit systématique.



Les déchets de bois, d'EEE, les biodéchets et les mégots représentent moins d'une tonne par catégorie (voir annexe).

Typologie des déchets générés sur nos sites dans toute la FRANCE et les filières de traitement (valorisation, élimination)

SITES DE GROUPE ACORUS	TYPOLOGIE	FILIÈRE DE VALORISATION/ D'ÉLIMINATION
Sorinières (Nantes)	<ul style="list-style-type: none"> Déchets d'emballage (carton) Déchets non dangereux (bois traité) 	Recyclage organique Enfouissement Recyclage métallique
Chassieu (Lyon)	Déchets non dangereux (bois, déchets ultimes)	
Mérignac (Bordeaux)	<ul style="list-style-type: none"> Déchets inertes (verre, gravats) Déchets non dangereux (ferraille, déchets de bois traité) 	
Croissy-Beaubourg Paris Créteil Collégien Gennevilliers	<ul style="list-style-type: none"> Déchets inertes (verre) Déchets non dangereux non inertes (bois broyés, bois B, bois A, bois non traité, ferraille, plâtre, PVC...) ou DIB Déchets dangereux (DD Amiante, déchets de peinture, DDS Pâteux non chlorés, aérosols, emballages souillés) Déchets d'emballages (bouteilles plastique, gobelets carton, Biodéchets Déchets ultimes 	Aménagement de piste Remblaiement /Comblement de carrière Création d'une plateforme Industrielle Réutilisation (concassage en granulats recyclés 0-31.5 et 40-80) Recyclage Incinération/Valorisation énergétique /Enfouissement avec ou sans valorisation énergétique Fabrication de panneaux de particules avec les déchets de bois
MARTEAU	<ul style="list-style-type: none"> Déchets inertes (gravats) Déchets dangereux (DDS Pâteux Acrylique) Déchets d'emballages DIB 	Recyclage Incinération à terre Valorisation énergétique /Enfouissement avec ou sans valorisation énergétique Echange de déchets
PEINTISOL	<ul style="list-style-type: none"> Déchets dangereux (reste de peinture, pots de peinture, DDS, peinture colle résine, pâteux non chlorés, emballages souillés) Déchets non dangereux non inertes / DIB 	Élimination
STABAT TECHNIBAT	DIB	Enfouissement sans et avec valorisation énergétique

A l'étape des travaux, sur les chantiers du Groupe ACORUS, le Schéma d'Organisation et de Gestion des déchets (SOGED) élaboré est mis en œuvre de bout en bout. Nous travaillons à rendre plus lisible la consommation de matériaux sur chaque chantier de sorte à s'ajuster au mieux face au gaspillage qui pourrait se constater.

Gestion des D3E

Les D3E de nos sites

Au sein du Groupe ACORUS, nous avons compris très tôt que le meilleur déchet est celui que l'on ne produit pas ; aussi que les déchets d'équipements électriques électroniques sont souvent oubliés ou mis au rebut or ils sont souvent à l'origine de bien de problèmes environnementaux.

Les cartouches d'encre sont systématiquement collectées dans des bacs et récupérées par Conibi (service des grandes marques qui récupère et le recycle des cartouches).

Nous faisons également don de nos équipements usés ou en panne. L'un de nos partenaires engagé à nos côtés est Green Tek.

Depuis mi-septembre, nous avons construit un partenariat avec la société Green Tek (localisé à Serris). Ce partenariat a permis la collecte, le réemploi / le recyclage de nos anciens appareils informatiques tels que : PC portable, PC fixe, écran, téléphone, tablette, imprimante (voir statistiques ci-dessous).

La seconde vie, nous y croyons !

EEE collectés	Nombre
PC Portables	28
PC Fixe	55
Ecrans	14
Téléphones	249
Tablettes	13
Imprimantes	06



En 3 mois de partenariat, nous avons construit une collaboration forte qui a même permis d'installer 10 postes informatiques complets dans une école maternelle de Noisiel, situé en zone REP (réseau d'éducation prioritaire, anciennement ZEP). Le matériel obsolète est reconditionné et remis dans un système de don ou de vente solidaire.



INSTANT TÉMOIGNAGE D'UNE ÉCOLE BÉNÉFICIAIRE DE NOTRE PARTENARIAT AVEC GREEN TEK



L'équipe enseignante et les représentants des parents d'élèves remercient chaleureusement les entreprises ACORUS de Croissy Beaubourg et GREEN TEK à Bailly Romainvilliers pour le don de 10 ordinateurs et 10 écrans pour l'école.

Le service informatique de la municipalité a raccordé tous les ordinateurs pour que chaque classe ait un accès à internet.

Cela permet désormais aux enseignants de pouvoir proposer de nouveaux supports pédagogiques et de travailler avec les élèves les compétences numériques attendues à la fin de la maternelle.

Les D3E de nos chantiers

Sur nos chantiers, les équipements électriques électroniques usés déposés sont collectés et valorisés par Yprema.

En 2022, 1.12 tonnes de D3E ont été collectées sur nos chantiers.

1.12

tonnes de D3E sont collectées

80% des D3E sont recyclés

Réemploi des matériaux

ACORUS s'engage résolument dans l'éco-rénovation en privilégiant des solutions et produits qui diminuent les consommations énergétiques et l'impact carbone des bâtiments. C'est ce qui justifie l'engagement pour le réemploi.

Le réemploi des matériaux est un sujet de plus en plus abordé par nos clients. Nous avons donc pris une longueur d'avance pour en faire un fer de lance de notre communication.

Atelier de reconditionnement plomberie/sanitaire

Née d'une réflexion et d'un montage conjoint avec Cycle Up, notre atelier de reconditionnement Plomberie/sanitaire fait partie des actions clés réalisées en 2022 au sein du Groupe.

Cet atelier test installé au siège de ACORUS sur 100 m2 servira de modèle pour un développement futur de la stratégie d'upcycling mise en œuvre au sein du Groupe.

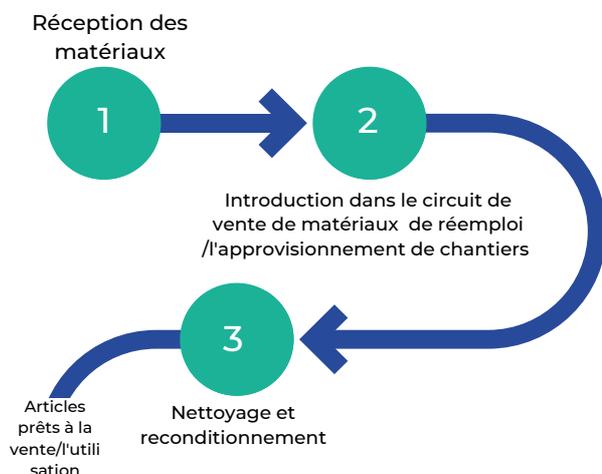
Suite à une création de poste et une mobilité interne, un technicien est devenu gestionnaire de l'atelier. A terme, il est prévu une collaboration avec des entreprises de réinsertion pour appuyer le chef de l'atelier.

Ses missions en tant que chef d'atelier à temps plein sont :

- Déterminer les méthodes de reconditionnement,
- Sourcer les gisements,
- Organiser les tournées logistiques pour récupérer les gisements sur chantier,
- Sensibiliser les équipes de ACORUS.

A l'atelier, il n'est admis que des matériaux ayant fait objet d'un contrôle préalable pour vérifier leurs états. Les matériaux cassés ou défectueux sont redirigés vers une filière de réparation. Les différents matériaux collectés sont entre autres : lavabo céramique, pack W.C, receveur de douche, évier inox et baignoire acier.

Process /Filière de réemploi



20

Matériaux de réemploi repositionnés sur des chantiers Paris Habitat

2071

Quantité de CO2 évité (kg éq. CO2)

159

Matériaux reconditionnés à l'atelier

948

Quantité de déchets évités (kg)

Chez nous, l'objectif du réemploi est simple : remettre à neuf des sanitaires pour les réutiliser sur de nouveaux chantiers de rénovation de logements afin de limiter le gaspillage et les émissions de CO2.

Tous acteurs du changement !

Parallèlement à l'action de sensibilisation du chef d'atelier, des communications de la cheffe de projet réemploi et du président du Groupe sont publiées sur notre plateforme interne Acolife afin de mieux embarquer les techniciens.

Et les premiers résultats sont concluants. Nous notons une implication de plus en plus forte de nombreux collaborateurs ACORUS et la constitution d'une gamme variée de matériaux.

EN EXEMPLE

Les plombiers rapportent du gisement et des chefs de mini-entreprise mettent à disposition du gisement sur leur chantier ; ce qui nous aide à bâtir notre gamme de matériaux.



Sur les 327 matériaux reçus à l'atelier (via Cycle Up ou via des techniciens & chefs d'entreprise ACORUS), 159 sont à date reconditionnés, soit pratiquement la moitié (48,62%).

Cinq typologie de matériaux sont disponibles sur la plateforme de Cycle Up pour la vente. 1 client est embarqué dans le projet (Paris Habitat, avec le soutien du programme européen CHARM).



“ Bravo à Frederic SIMOES DE JESUS, un de nos techniciens qui a réalisé un chantier d'interphonie pour Paris Habitat à partir de matériaux de réemploi. Il a utilisé d'anciennes platines et centrales, déposées sur un autre site de Paris Habitat, pour refaire l'installation de 2 halls d'immeuble. Résultats : Un client heureux de cette proposition et de sa mise en œuvre - Un pilote satisfait d'avoir relevé un nouveau challenge - Plusieurs centaines de kg de CO2 évités ! ”



UNE PETITE VICTOIRE

Parce que nous croyons à la seconde vie pour aider la planète à supporter la pression anthropique, nous sommes allés au delà, en rénovant entièrement les toilettes de notre siège avec des matériaux 100% issus du réemploi ou de l'upcycling.

PROJETS FUTURS

Ensemble avec la start Up Cycle UP, nous envisageons de :

- mettre en place une connexion entre la plateforme Cycle Up et ACOSHOP ;
- répondre conjointement à un appel d'offres pour un lot "Réemploi en menuiserie/serrurerie" ;
- ouvrir un atelier plus grand sur Noisy Le Sec.



Anne-claire Muller (notre Cheffe de projet "Réemploi")

Favoriser l'économie circulaire sur nos chantiers

Nous amplifions nos efforts en faveur de l'économie circulaire sur nos chantiers en réutilisant ou recyclant nos déchets inertes pour des usages divers.

Rappelons aussi que notre partenariat avec Cycle UP vient renforcer notre position d'ETI française développant une solution globale d'économie circulaire pour le réemploi des matériaux de construction.

RÉUTILISER DES MATÉRIAUX DÉJÀ EXISTANTS ...

"est une piste pour diminuer les émissions de CO2 du secteur du bâtiment. Cela permet également de remédier à la raréfaction des matières premières et de réinjecter dans la filière de la construction des matériaux à l'empreinte carbone nulle, puisqu'il n'est pas besoin de les fabriquer à nouveau." Philippe Benquet

CONTRIBUTION À LA PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ

Nous croyons que notre Groupe ne peut durer en étant détaché de son environnement et que sa croissance/son développement doit s'aligner sur ses valeurs. Ceci explique nos engagements envers la planète et plus spécifiquement, envers la préservation des ressources naturelles, notamment du vivant.

Depuis bientôt 20 ans, nous veillons à minimiser nos propres impacts sur la nature, notamment là où nos chantiers et sites sont localisés.

Sur nos chantiers de longue durée (notamment en réhabilitation), un appartement ou alors un bungalow de chantier installé à l'extérieur sert de base vie. Pour les bungalows, nous sommes en collaboration avec plusieurs prestataires qui nous proposent des modèles qui respectent les critères d'intégration paysagère sans modification substantielle de l'environnement immédiat.

Des campagnes de sensibilisation sont organisées à destination des collaborateurs, afin qu'ils se rendent compte de l'importance de protéger la planète.

Nous avons organisé des ateliers "Fresque du Climat" en comité de direction élargi (atelier élargi), afin de sensibiliser tous les managers et directeurs d'agences, de filiales et de services sur l'importance de contribuer à la lutte contre le réchauffement individuellement et collectivement.

Suite à ces ateliers, un membre de "l'atelier élargi" est devenu fresqueur. Il a animé des fresques du Climat sur l'agence de Mérignac.

Pour ce qui est des actions externes, le Groupe ACORUS a formalisé son engagement en faveur de la biodiversité en soutenant plusieurs associations et ONG travaillant pour la préservation des écosystèmes naturels, de la diversité biologique.

Sur 2 années consécutives et à travers un mécanisme de compensation volontaire du carbone issu de nos activités, nous avons contribué en Haïti via Reforest'Action à la plantation d'arbres.

Dans le souci de contribuer au développement local avec un impact social, nous avons toutefois en 2022, fait le choix d'accompagner les actions de l'entreprise française Treeseve. Son objectif est de : contribuer à la préservation de la biodiversité au travers d'actions de régénération de forêts ou de reboisement du territoire français avec l'implication d'ESAT. Nous avons à cet effet, commencé à élaborer un projet de financement de plantation d'arbres dans une ville en Seine-et-Marne.

Ce projet de séquestration/stockage de carbone, de préservation de la biodiversité et d'amélioration du cycle de l'eau sera réalisé dans le premier semestre de 2023.



ACORUS soutient financièrement la Parrot Wildlife Foundation dans ses programmes de conservation des espèces sauvages les plus menacées, notamment les **perroquets**. Pour comprendre les raisons de ce soutien, il faut revenir au "quatrième sourire" du Groupe ACORUS : le sourire de la planète !

Soutenir la Parrot Wildlife Foundation est une façon de donner une plus grande ampleur à notre action en matière de préservation de la biodiversité, et permet de donner encore plus de sens à notre activité quotidienne : la raison d'être du Groupe ACORUS, c'est d'améliorer la vie des utilisateurs des immeubles que nous rénovons, et de prolonger la vie des espèces sur terre !

Soutenir la Parrot Wildlife Association, c'est aussi une façon d'alerter et de faire comprendre des phénomènes complexes dont nous ne mesurons pas toujours facilement les imbrications.

Avec la crise énergétique actuelle, tout le monde commence à comprendre qu'un immeuble mieux isolé utilisera moins d'énergie et donc coûtera moins cher. Mais qui a compris, par exemple, qu'utiliser des matériaux de réemploi, émet moins de CO2, donc permet de limiter le réchauffement climatique, et donc de préserver la biodiversité ?

**"En rénovant les immeubles,
le Groupe ACORUS
contribue à préserver la
biodiversité !"**



ZOOM SUR NOS PROCHAINES ÉTAPES

GESTION DES DÉCHETS

Optimisation de la gestion des déchets solides sur chantier

Etude de faisabilité sur la REP et recherche de solutions pour la mise en place du tri systématique sur chantier



RÉEMPLOI DE MATÉRIAUX

Aménagement de l'atelier de reconditionnement à Noisy le Sec

Sensibilisation continue des clients au réemploi de matériaux



HANDICAP, INCLUSION, INSERTION

Sensibilisation continue sur les thématiques Inclusion et Handicap

Recrutement non discriminant et en fonction du lieu d'intervention du salarié

Partenariat avec des organismes locaux en matière d'insertion



BIEN-ETRE AU TRAVAIL

Mise en place du projet 4 jours pour améliorer la vie de nos collaborateurs

Amélioration /adaptation des postes

Intégration continue des nouveaux arrivants ou salariés des nouvelles filiales acquises

RENOUVELLEMENT CERTIFICATIONS

Des normes ISO 14001, ISO 9001, ISO 45001 pour Peintisol

Des évaluations ECOVADIS de ACORUS et d'autres filiales tout en visant la médaille d'Or



AMÉLIORATION DE NOTRE EMPREINTE CARBONE

Mise à jour du bilan carbone

Calcul de l'impact carbone des produits achetés via notre plateforme interne ACOSHOP

Intégration des fiches FDS et FDES des produits sur la plateforme ACOSHOP

Proposition d'options bas carbone dans nos offres (peinture biosourcée, matériaux de réemploi, technologies pour l'économie d'énergie)

Accompagnement continu de nos clients dans le cadre du décret Tertiaire et de la réduction de leur consommation énergétique

Rencontre et échange avec les gros fournisseurs pour apprécier leur démarche RSE et leurs propositions de produits plus éco-responsables

Hébergement "green" de toutes nos plateformes

MOBILITÉ DOUCE

Mise en œuvre du projet de mobilité douce à Paris (projet MDLA)

Réalisation de tests sur d'autres modes de transport pour optimiser les déplacements des collaborateurs

FORMATION

Mise en place de modules de formation et de sensibilisation à destination des nouveaux arrivants via la plateforme 360 Learning

Continuité dans les actions de formation interne de nos salariés (réglementaire, développement et sécuritaire)

AUTRES ACTIONS

Finalisation et mise en œuvre du projet de plantation d'arbres dans une des villes en Seine-et-Marne

Challenge éco-conduite annuel

ANNEXES



Ressources utiles pour aller plus loin dans l'univers du Groupe ACORUS

Les implantations du Groupe ACORUS <https://www.groupe-ACORUS.fr/notre-entreprise/nos-implantations/>

Catalogue de formation : installateur sanitaire https://www.groupe-ACORUS.fr/wp-content/uploads/2023/06/PROGRAMME_Les-Fondamentaux-de-linstallateur-sanitaire_ACORUS-ACADEMIE_VI_010323-1.pdf

Missions du service QHSE sur la partie RSE

- Définir la politique RSE, l'animer en s'assurant de son déploiement dans l'ensemble des métiers, agences et filiales du Groupe
- Accompagner les équipes dans l'intégration des sujets RSE (avec les trois composantes environnement, social et sociétal) dans leurs activités
- Sensibiliser et former sur les questions relatives au Développement Durable
- Mesurer la performance de la politique RSE/Développement Durable et en assurer le reporting

Ce service gère aussi toute la partie QHSE du Groupe. Il accompagne les différentes composantes du Groupe sur notamment la qualité de vie au travail, la santé, la sécurité au travail, le respect des normes ISO de qualité, de système de management environnemental, la gestion des déchets, ...

Coach et mentor internes au Groupe ACORUS

Emmanuel CHERON Jérôme ATTARD
Coach certifié *Mentor*

Quelques référents

Référent D3E et mégots

Benoit Pasteur
Technicien (Services Généraux)

Référente Handicap

Adeline SEGUIN
Responsable Juridique

Référentes Activités coopératives

Irina GILBOIRE Corinne DOMINGUES
Responsable Evènementiel *Secrétaire de direction*

Référent déchets cartouches/encres

Jean Etienne BARBOTTE
Responsable parc informatique

Référents Projet RM "Réemploi de matériaux"

Anne-Claire MULLER Zarroug BELMILOUD
Chargée de mission et du projet RM *Chef atelier de reconditionnement*

Dynamique au niveau de notre flotte automobile / émission CO2 des voitures non électriques en 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Véhicules thermiques	650	530	503	513	756
Véhicules électrique/hybrides	61	100	138	177	360
TOTAL	711	630	641	690	1050

Emission de CO2 en Kg	Caburant
Global	Par Carte Hors Rang
3 476 737	3311

Quelques statistiques du bilan social du Groupe ACORUS

Données groupe par genre	
H	1209
F	212

	2020		2021		2022	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Cadres dirigeants	2	9	1	6	2	16
Total Cadres dirigeants	11		7		18	
Cadres	44	111	50	139	52	166
Total Cadres	155		189		218	
Employés	112	168	121	216	121	134
Total Employés	280		337		255	
Techniciens et agents de maîtrise	4	24	2	13	35	131
Total Techniciens et agents de maîtrise	28		15		166	
Ouvriers	5	678	2	675	2	762
Total Ouvriers	683		677		764	

Thématiques des formations dispensées

Sécurité au travail

TRAVAIL EN HAUTEUR	Utiliser et réaliser la vérification journalière des échafaudages de pied Travaux en hauteur / Toiture-terrasse Habilitation à l'utilisation du SYAM et des équipements associés Formation au port du harnais et à l'utilisation des EPI contre les chutes de hauteur
PLOMB	Prévenir et maîtriser le risque plomb - Opérateur Prévenir et maîtriser le risque plomb - Encadrement Plomb opérateur Plomb encadrant
ELECTRICITE	IRVE bornes de recharge P1 P2 Habilitation électrique personnel non électricien "exécutant" - Indice B0/H0/H0V Habilitation électrique Norme NFC18-510 indice H0V/B2V (Essai)/ BR Habilitation électrique H0B0 Habilitation électrique BS BE Manœuvre Habilitation électrique B1/B2/BR/BC/BE Habilitation électrique "Chargé d'intervention BT" - Indice BS/BE Manœuvre (limité à 32A) Habilitation électrique personnel électricien "Basse Tension"/Habilitation électrique personnel électricien Recyclage Habilitation électrique personnel non électricien - Indice B0/H0/H0V
SANTE SECURITE	Sauveteur Secouriste du Travail Gestes & Postures Sûreté aéroportuaire Formation coach prévention +coach prévention Formation aux travaux en hauteur Formation "La sécurité, j'adhère et je m'implique" Chargé de projet TMS Recyclage Sauveteur Secouriste du Travail
TRANSPORT	Formation Eco-conduite Transport de matières dangereuses - Intervenant - Formation sécurité 1,3 ADR Prévention routière
AMIANTE	Formation Recyclage SS4 - Opérateur (tous les 3 ans) Formation Recyclage SS4 - Encadrement - (tous les 3 ans) Formation Initiale SS4 - Opérateur Formation Initiale SS4 - Encadrement Formation Initiale SS4 - Encadrant Formation Initiale SS3 - Encadrement Préparation à l'habilitation électrique - personnel chargé d'interventions BT Transport de matières dangereuses - Intervenant - Formation sécurité 1,3 ADR
CONDUITE D'ENGIN	CACES R489 - Chariots à conducteur porté CACES R486 CATEGORIE A ET B/A /B CACES R485 CAT 2 CACES PEMP Nacelles - Cat 1A ou 3A > Nouvellement nommée Cat A CACES Chariots à conducteur porté - Cat 3 (Chariot élévateur frontal en porte-à-faux capacité < 6T) CACES Chariots à conducteur porté - Cat 1 (Gerbeurs hauteur de levée > 1,20m) > Nouvellement nommé Cat 1B

Compétences "métiers"

PLOMBERIE SANITAIRE	Règlementation relative à l'étude et l'exploitation des systèmes frigorifiques sous pression
GAZ	Professionnel du gaz Installation / Maintenance Loi ALUR et sécurisation des installations gaz : le "certificat qualigaz bailleur"
SOLS	Perfectionnement à la pose de sols
FLUIDE FRIGORIGENES	Manipulation des Fluides frigorigènes Catégorie 1
ELECTRICITE	Mise en sécurité des installations électriques des logements - Autocontrôle des logements existants
SANTE SECURITE	Professionnel du gaz Installation / Maintenance
TRANSPORT	Formation Eco-conduite Transport de matières dangereuses - Intervenant - Formation sécurité 1,3 ADR Prévention routière
HANDIBAT	Accessibilité pour tous aux bâtiments d'habitation collectifs, aux établissements recevant du public et leurs abords
CHAUDIERE	Actualiser ses connaissances SAV sur les chaudières murales gaz
SERRURERIE	Connaissance des serrures, dépannage et ouverture et haute sûreté Formation initiale SILAEXPERT Formation de formateur
EFFICACITE PROFESSIONNELLE	NEXXIO (Saisie des commandes et contrats SST, Rappels fonctionnalités + FAQ, NEXXIO, Formation Nexxio - Gestion des sous-traitants) Formation Acoshop MBA 2022 Feetbat Renove V1 : Devenir responsable technique en rénovation énergétique de logements Excel : Niveau débutant Encadrement Préventis Card Pro Actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés Les fondamentaux de la cybersécurité Formation DBEaver/SQL S'entraîner à la prise de parole en public WE ARE ACORUS APPRENTIS WE ARE ACORUS
MANAGEMENT	Parcours savoir être manager Manager un centre de profit Accompagnement en management Réussir dans sa première fonction de manager Médiateur du travail Se manager et manager des équipes opérationnelles Savoir être manager, afin de rendre son équipe meilleure



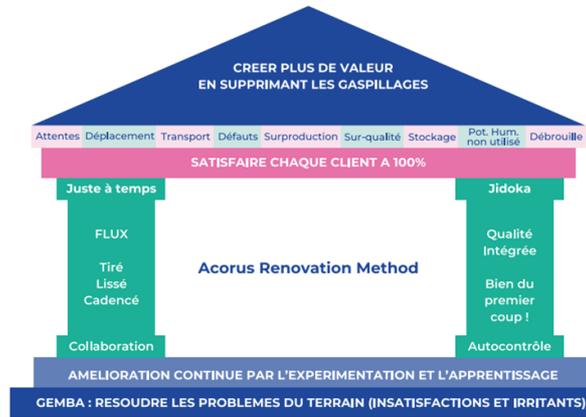
Un autre fait marquant : L'entreprise ACORUS a remporté le trophée en or des entreprises de croissance dans la catégorie "Immobilier construction et BTP".

Comment se fait l'intégration des acquisitions au sein du Groupe Acorus ?

Pour l'intégration des nouvelles acquisitions, systématiquement grâce à un journal de bord, un accompagnement étape par étape de nouvelles acquisitions est assuré. Le journal fait référence à différents sujets relatifs au fonctionnement d'une entreprise. A fin 2022, pour les filiales MARTEAU et ESCI, le taux de réalisation de l'intégration était respectivement de 97,14% et 96,14% .

La rénovation aux sourires partagés avec le Lean@ACORUS

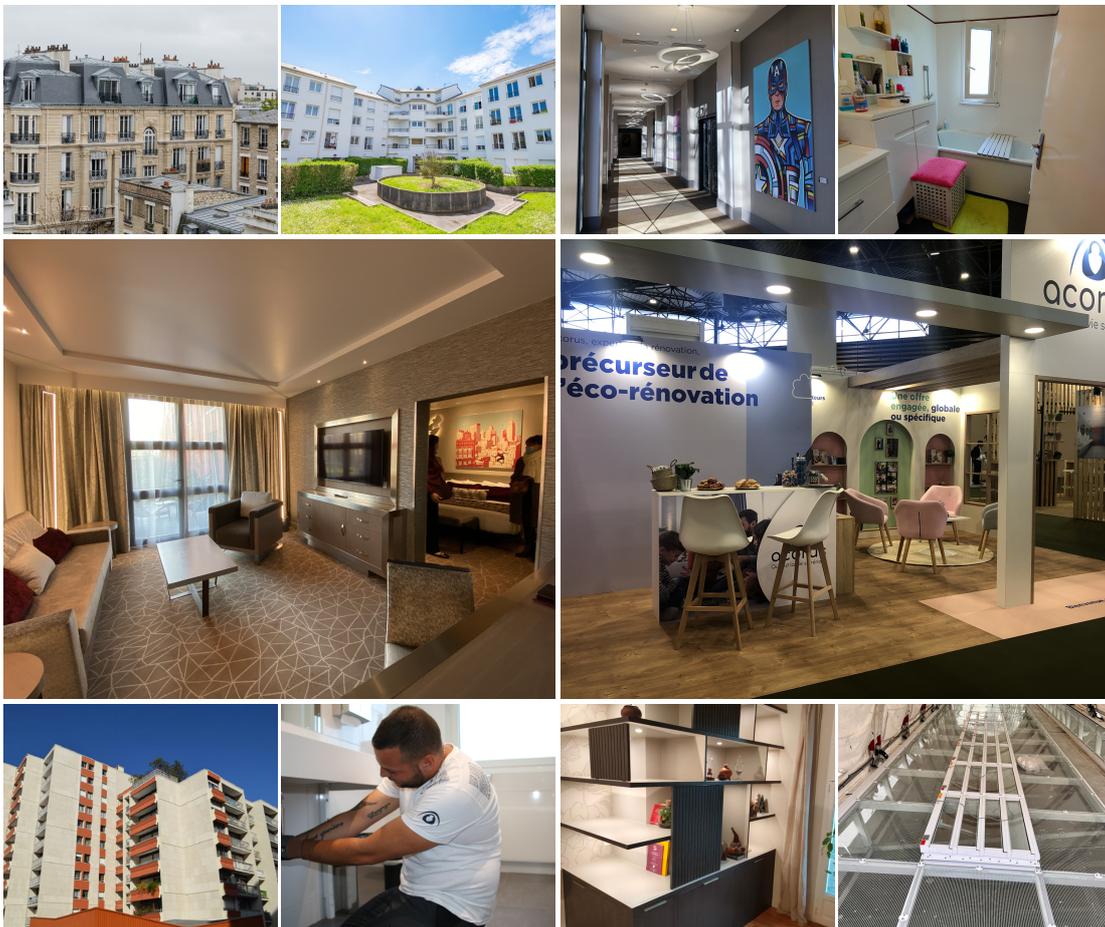
ACORUS souhaite « faire du bâtiment autrement » en offrant davantage de services aux clients et en instaurant une logique économique plus efficace. Pour y arriver, le Groupe ACORUS s'est entouré des conseils d'un expert du Lean appliqué au monde du bâtiment. A travers cette démarche, le Groupe ACORUS vise à créer de la valeur pour le client par l'élimination des gaspillages, grâce à des outils collaboratifs de gestion de projets, et qui s'inscrit dans le cadre d'une démarche systématique et rigoureuse d'amélioration continue. C'est la philosophie du sourire partagé du Groupe ACORUS !



Philippe Benquet, Président du Groupe ACORUS a reçu le Prix Felix 2018 remis par les associations de Centrale Supélec dans la catégorie Entrepreneur. Son projet novateur et porteur de résultats concrets est expliqué dans un article du quotidien "Les Echos", à travers les points clés du développement du Groupe ACORUS : (i) l'organisation atypique en "réseau de mini-entreprises" qui coopèrent via une plateforme d'outils numériques ; (ii) le choix de l'internalisation des savoir-faire en pariant sur la création d'emplois, dans un secteur où la sous-traitance est la norme ; (iii) l'application du Lean management pour réduire les gaspillages, en adoptant une démarche plus efficace et plus respectueuse de l'environnement.

Dans un secteur aussi traditionnel que le bâtiment, tous ces éléments permettent de responsabiliser les salariés et de les rendre plus réactifs face aux imprévus, quel que soit leur poste au sein de la structure.

En image, quelques unes de nos réalisations en 2022



GLOSSAIRE

ABC : Association pour la transition Bas Carbone. L'ABC sensibilise, forme, fédère et donne des moyens d'action concrets aux organisations et aux citoyens pour réussir leur transition bas carbone.

ADEME : Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie. Elle devient l'Agence de la transition écologique.

AGEFIPH : Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées.

ESAT : Établissement de Service d'Aide par le Travail. C'est une structure qui permet aux personnes en situation de Handicap d'exercer une activité tout en bénéficiant d'un soutien-médico-social et éducatif dans le milieu protégé.

CEE (C2E) : Les Certificats d'Économies d'Énergie sont un dispositif gouvernemental en place depuis 2005 qui vise à encourager la rénovation énergétique des bâtiments. Le principe est simple : obliger les fournisseurs d'énergie (gaz, pétrole, électricité) à donner des primes (ou d'autres incitations financières) aux particuliers et entreprises qui font réaliser des travaux d'économies d'énergie.

Colibri : C'est un petit oiseau. Une légende du colibri (légende amérindienne) parle du petit colibri qui a su se démarquer par sa bravoure, en prenant avec son bec quelques gouttes d'eau pour éteindre un immense incendie de forêt. Le petit colibri faisait sa part malgré ses petites ressources.

Pour aller plus loin sur la légende, visitez ce site via l'URL suivant : <https://lesecolohumanistes.fr/la-legende-du-colibri/>

COV : Composés Organiques Volatils. Un étiquetage COV des produits renseigne sur l'émission dans l'air des composés COV qui les composent. Les produits concernés sont entre autres : produits liquides ou solides utilisés comme revêtements de mur ou de sol, colles, jointures, adhésifs, peintures et vernis.

DEEE (D3E) : Déchets d'Équipements Electriques Electroniques.

DIB : Déchets Industriels Banals. C'est l'ensemble des déchets en mélange non inertes et non dangereux produits par les activités habituelles d'un professionnel. Ces déchets désignés anciennement DIB sont aujourd'hui nommés les DIND.

FDES : Fiche de Déclaration Environnementale et Sanitaire. C'est la carte d'identité environnementale des produits de construction et de décoration basée sur l'Analyse du Cycle de Vie d'un produit.

FSC : Forest Stewardship Council est un label écologique qui encourage une exploitation des ressources forestières mondiales basée sur le respect de l'environnement et des critères sociaux et économiques. La présence de ce logo FSC® garantit que le bois est issu de forêts gérées selon des critères environnementaux et sociaux (gestion forestière écologiquement appropriée, socialement bénéfique et économiquement viable).

Galaxie Acorus : C'est l'organisation ou la structure interne atypique du Groupe Acorus qui renvoie à une galaxie, notamment la voie lactée avec ses planètes, ses étoiles, etc. Les agences et filiales dans lesquelles se retrouvent des mini-entreprises gravitent autour des services partagés.

GES : Gaz à Effet de Serre.

MWh : Mégawatthere qui fait référence à la quantité d'énergie produite par une installation pendant un temps défini (produit de la puissance par le temps en heure).

NF Environnement : C'est un outil (norme) de reconnaissance qui garantit de la qualité des produits par la conformité à certaines normes, ainsi que la limitation de ses impacts sur l'environnement tout au long de son cycle de vie : de sa fabrication jusqu'à son élimination.

PEFC : Pan European Forest Certification ou Programme de Reconnaissance des Certifications Forestières. C'est un label écologique qui traite de la gestion durable, responsable des forêts. Apposé sur un produit en bois ou à base de bois, le logo garantit que ce produit est constitué d'au moins 70% de bois issus de forêts répondant pour leurs gestions aux recommandations des entités nationales et régionales de PEFC (gestion durable des forêts suivant des critères environnementaux, sociaux et économiques).

PMR : Personne à Mobilité Réduite.

PSH : Personne en Situation de Handicap.

QHSE : Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement. C'est un système de gestion dynamique, organique et structurel qui vise à mettre en œuvre la gestion de la qualité, de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement au sein d'une entreprise.

REL : Remise en État de Logement.

REP : Responsabilité Élargie du Producteur. L'État français a mis en place des filières REP qui sont des dispositifs particuliers d'organisation de la prévention et de la gestion des déchets. Ces dispositifs concernent certains types de déchets et reposent sur le principe du pollueur-payeur.

RQTH : Reconnaissance de a Qualité de Travailleur Handicapé

RSE : Responsabilité Sociale ou Sociétale des Entreprises. Elle se définit comme la contribution volontaire des entreprises aux enjeux du développement durable, aussi bien dans leurs activités que dans leurs interactions avec leurs parties prenantes.

TCE : Tout Corps d'État.

TeqCO2 : Tonne équivalent CO2. Elle représente un ensemble de GES ayant le même effet sur le climat qu'une tonne de dioxyde de carbone. L'équivalent CO2 (eq CO2) est une unité créée par le GIEC (Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat) pour comparer les impacts des différents GES en matière de réchauffement climatique et pour pouvoir cumuler leurs émissions.

TH : Travailleur Handicapé.



Groupe ACORUS ...

LE COMPAGNON DE LA
RÉNOVATION DE VOS BÂTIMENTS