

DOSSIER DE CANDIDATURE
TROPHÉES DE L'ÉCONOMIE RESPONSABLE 2019
Catégorie « Entreprises de moins de 100 salariés »

NOTRE LOGIS (59)

Dossier suivi par Camille Muller et Joséphine Largy, Réseau Alliances

I/ PRÉSENTATION DE L'ORGANISATION CANDIDATE

1. INFORMATIONS GENERALES

Raison sociale : NOTRE LOGIS

Statut : SA

Date de création : 1963

Domaine d'activité : Bailleur social

Territoires d'action : Vallée de la Lys (Nord de la MEL)

Effectif : 82

Adresse complète : 221 rue de la Lys - 59250 Halluin

Contacts :

Marianne BAERE, Chargée de mission développement durable
mbaere@notre-logis.fr / 03 20 68 41 42

Thomas DAMAY, Responsable du patrimoine
tdamay@notre-logis.fr

Nathalie BUSHELL, DRH
nbushell@notre-logis.fr

Site Internet : www.notre-logis.fr

Compte twitter : @NotreLogis

<https://www.instagram.com/notrelogis/?hl=fr> et <https://www.linkedin.com/company/sa-d'hlm-notre-logis/>

Prix et nominations :

- *Great Place To Work* (obtention du label en septembre 2018, valable 1 an)
- Prix de la construction Bois pour nos bureaux en 2015

En termes de fonctionnement d'entreprise, les administrateurs de Notre Logis sont bénévoles. Action Logement est actionnaire à 49% de Notre Logis. Il n'y a pas de distribution des dividendes, les résultats sont intégralement investis, notamment dans la construction de logements.

La stratégie financière de Notre Logis repose sur plusieurs principes fondamentaux :

- Une **gestion saine** : les coûts de fonctionnement sont optimisés, la dette est contenue ;
- **Prudente** : pas de montages financiers risqués ;
- **Tournée vers notre objet social** : construire le plus de logements possible pour répondre à la demande de nos clients.

Nous mobilisons donc nos ressources financières pour rénover et construire tout en assurant la pérennité de l'entreprise. Ces dernières années en particulier, nous avons réalisé un fort développement de notre patrimoine avec 200 à 300 logements construits par an pour un parc de 5 300 logements en 2018 et 82 collaborateurs.

2. CONTEXTE & ACTIVITE

1) Racontez-nous l'histoire de votre structure ?

Notre histoire est celle d'une Entreprise Sociale pour l'Habitat (ESH) née du 1% (cotisations à l'époque volontaires des entreprises pour le logement des salariés) en 1963. La vocation de Notre Logis est de proposer du logement social adapté au territoire, à savoir celui de la MEL. Nous sommes présents dans 29 communes. Le GIALE (Groupement Interprofessionnel d'Actions Logement et Emploi), dont la mission est de gérer avec des représentants employeurs et salariés les fonds bénévoles des entreprises, naît en 1972 et assure encore aujourd'hui l'indépendance de Notre Logis avec 51% des parts de l'entreprise. Nous sommes convaincus de l'importance du logement dans la vie quotidienne des foyers et nous en avons fait un métier, avec l'ambition de loger le plus grand nombre, dans les meilleures conditions, en proposant des parcours résidentiels en location et accession sociale. Aujourd'hui, Notre Logis possède un parc de 5 300 logements et vit un fort développement de son patrimoine ces dernières années avec 300 nouveaux logements en 2018.

2) Pour quelles raisons avez-vous initié une démarche RSE ?

Nous nous sommes aperçus que nous menions de nombreuses actions qui s'inscrivent dans une démarche de développement durable, sans que nous les ayons nommées comme telles. En effet, notre métier de bailleur social nous positionne de fait dans une démarche sociale vertueuse. De plus, nous avons une culture d'entreprise d'agilité et d'innovation et nous sommes souvent moteur en termes d'expérimentation technique, au service de la performance énergétique notamment. Notre démarche RSE a pour objectif de donner de la visibilité à nos actions grâce à un état des lieux de l'entreprise et surtout de structurer l'ensemble de nos actions à impact social et/ou environnemental afin d'entrer dans une dynamique d'amélioration continue.

3) Pourquoi candidatez-vous aux Trophées de l'Economie Responsable ?

Nous souhaitons communiquer davantage sur les actions mises en place en matière de développement durable. A la suite du diagnostic RSE 2018 réalisé par Réseau Alliances sous la forme d'un atelier *I Nove You*, nous avons pris conscience de la quantité et de la qualité des actions menées dans l'entreprise. L'objectif du diagnostic est bien de mettre en place une politique RSE chez Notre Logis, pour ce faire nous souhaitons valoriser le travail accompli vis-à-vis de nos collaborateurs et de nos parties prenantes afin de lancer une dynamique collective.

3. PARTIES PRENANTES

4) Quelles sont les parties prenantes prises en compte dans le déploiement de votre démarche RSE ?

- Collaborateurs
- Clients
- Fournisseurs
- Collectivités
- Associations (de locataires)
- Ecoles, universités
- La Planète (environnement)

II/ VOTRE DÉMARCHÉ RSE

1. GOUVERNANCE

1.1. MISSION & VALEURS

5) Quelle est la mission de votre structure / sa contribution à la Société ?

Notre mission est de loger le plus grand nombre, sous conditions de ressources, dans les meilleures conditions et en proposant des parcours résidentiels. Nous aménageons les territoires en les respectant.

6) Quelles sont vos valeurs ?

- Excellence (service clients et qualité architecturale)
- Innovation (sociale et technique)
- Performance
- Bienveillance (envers les collaborateurs, confiance et management participatif)

1.2. ENJEUX & OBJECTIFS RSE

7) Quels sont les enjeux RSE liés à votre activité ?

- Contribuer à l'offre de logements sur le territoire tout en maîtrisant et réduisant notre empreinte environnementale.
- Offrir des lieux de vie de qualité adaptés aux personnes les plus fragiles.
- Contribuer à la vie et à l'attractivité des territoires.

8) En fonction de ces enjeux, quels sont les objectifs de votre démarche RSE ?

⇒ Economiques :

- Développer de nouvelles activités pour générer de nouvelles ressources notamment pour combler les pertes induites par la loi de finance.

⇒ **Sociaux :**

- Offrir, en plus d'un logement, un lieu de vie de qualité à nos clients et accompagner les plus fragiles.
- Veiller à ce que le coût du logement (loyer et charges) soit maîtrisé pour maintenir le pouvoir d'achat de nos clients.

⇒ **Environnementaux :**

- Réduire notre impact environnemental lors des constructions neuves.
- Réhabiliter notre parc existant afin d'améliorer la performance énergétique de nos logements anciens.
- Préserver la biodiversité au sein de nos résidences.

⇒ **Sociétaux :**

- Avoir un impact positif sur les lieux de vie que nous gérons dans les quartiers et les communes où nous sommes installés. Nous y contribuons en adaptant notre offre de logements aux besoins du territoire notamment par la ventilation des types de logements. De plus nous contribuons à la mixité sociale et intergénérationnelle de nos programmes, notamment par notre engagement dans la démarche expérimentale « Octave » de la MEL.

1.3. MANAGER SON ORGANISATION AVEC TRANSPARENCE

9) Comment votre structure implique-t-elle les collaborateurs et/ou d'autres parties prenantes dans la stratégie de l'entreprise ?

Notre Logis développe une forme de **gouvernance participative** depuis dix ans, où chaque collaborateur se sent proche de la prise de décision, avec seulement trois niveaux de hiérarchie et où l'autonomie et la prise d'initiative sont valorisées.

La vision de l'entreprise à dix ans a été co-construite par l'ensemble des collaborateurs en 2013. Elle est affichée dans les locaux. Ce projet d'entreprise se décline en « **chantiers SMART** », qui sont des projets/groupes de travail transverses qui viennent contribuer à la vision de l'entreprise.

Tous les collaborateurs sont incités à proposer et à participer à ces chantiers, sur la base du volontariat.

➔ Depuis 2013, 70% des collaborateurs se sont impliqués au moins une fois dans un « chantier SMART ».

Chaque année, sont définis des **objectifs** qui s'inscrivent dans cette vision. Leur atteinte fait l'objet d'une **prime d'intéressement pour l'ensemble des collaborateurs**. En 2018, c'est un groupe de collaborateurs (cadres et non cadres) qui a proposé les objectifs à se fixer pour l'année. Un tableau de bord de suivi de l'atteinte des objectifs est mis à jour et publié mensuellement.

➔ Exemple d'objectifs 2018 remplis : 100% des collaborateurs recrutés ont bénéficié d'un parcours d'intégration, nombre de jours de vacance commerciale inférieur à 1850, moins de 4 réserves émises par logement livré.

10) Comment sensibilisez-vous vos parties prenantes aux enjeux RSE liés à votre activité ? Précisez vers quelle partie prenante

Nos locataires qui habitent des logements spécifiques (bâtiment passif par exemple) ont fait l'objet d'une sensibilisation à la consommation d'énergies et au fonctionnement de leur logement lors de leur état des lieux d'entrée. Il est prévu d'étendre une sensibilisation à l'ensemble de nos clients.

L'équipe du montage d'opérations cherche régulièrement à **atteindre une performance énergétique supérieure à la réglementation** et sollicite les architectes, économistes, etc. sur ce domaine.

Des actions de sensibilisation ont été menées depuis 2017 auprès des collaborateurs (tri des déchets, composteur, suppression des gobelets en plastique, journée ramassage des déchets, ruches, éco pâturage, permaculture etc.).

2. DROITS DE L'HOMME

2.1. DIVERSITE, EGALITE DES CHANCES & LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

11) Comment votre structure favorise-t-elle la Diversité & l'égalité des chances ? (Lutte contre les discriminations, égalité homme/femme, personnes en situation de handicap, seniors, insertion...)

- **Egalité Hommes/Femmes**

→ Le CODIR a la parité (3 hommes et 3 femmes) ainsi que les responsables d'équipe.

→ ¼ de l'effectif a plus de 50 ans (en 2018 : 22 collaborateurs sur 82) dont des recrutements récents.

→ Salaire moyen H/F : on constate que les inégalités de salaire H/F se réduisent depuis 2015. De plus, on compte 5 hommes et 5 femmes qui perçoivent les 10 salaires les plus hauts de l'entreprise.

- **Emploi des personnes en situation de handicap** : Notre Logis respecte ses obligations d'emploi des travailleurs handicapés en emploi directs et va au-delà des obligations avec des emplois indirects.

	2014	2015	2016	2017	2018
Effectif d'assujettissement	72,71	71,6	71,32	73,33	
Obligation (nombre)	4	4	4	4	
Emploi direct (nombre)	5	6	6	5	
Unités proratisées	4,46	6	5,22	3,39	
Emploi externe (unités)	4,9992	5,63	5,31	5,7826	
Versement AGEFIPH en €	0	0	0	0	0

2.2. DROITS DE L'HOMME & PRINCIPES FONDAMENTAUX DE L'OIT

12) Comment votre structure s'engage-t-elle au respect fondamental des Droits de l'Homme et quels moyens met-elle en œuvre (y compris dans sa politique Achats) ?

Notre Logis a mis en place un process de lutte contre le travail illégal en vérifiant chaque lundi la liste des travailleurs de ses fournisseurs et que les fournisseurs soient à jour dans leurs cotisations sociales et fiscales.

3. RELATIONS & CONDITIONS DE TRAVAIL

13) Comment organisez-vous le recrutement, l'accueil et l'intégration d'un nouveau collaborateur ?

Après qualification des besoins, l'offre d'embauche est proposée systématiquement en interne puis en externe. Chaque candidature interne est reçue, si elle n'est pas retenue, elle est toujours argumentée.

→ En 2018, **8 postes à pourvoir dont 4 pourvus en interne.**

Il y a également un système de **cooptation avec prime** qui récompense le collaborateur qui a fait la mise en relation si le candidat est embauché, et avec une seconde prime si ce dernier valide sa période d'essai.

Le nouveau collaborateur est accompagné par un système de **parrainage basé sur le volontariat** et bénéficie d'un parcours d'intégration complet qui lui permet de découvrir l'ensemble des services de l'entreprise.

14) Quelle est la politique de votre entreprise en matière de prévention des risques professionnels ?

L'entreprise a reçu à deux reprises un ergonome qui a fourni des préconisations dans un premier temps lors de l'aménagement des nouveaux locaux, et ensuite plus spécifiquement sur les postes de travail.

¼ des collaborateurs a été équipé d'une souris ergonomique et de casque téléphonique. Nous avons également des repose-pieds à disposition. Ces équipements sont fournis à la demande du collaborateur.

La **formation SST** est proposée à l'ensemble des collaborateurs volontaires et ce chaque année.

→ 8 personnes ont été formées en 2017 et 11 en 2018.

Nous travaillons régulièrement à la mise à jour de notre document unique.

15) Comment assurez-vous le développement professionnel de vos collaborateurs ?

→ En 2018, **89%** des collaborateurs ont bénéficié d'au moins une formation.

Les candidatures internes offrent également la possibilité aux collaborateurs de faire évoluer leur carrière au sein de l'entreprise. Nous accompagnons aussi les collaborateurs sur des formations longues. Enfin, l'autonomie laissée aux collaborateurs et les « chantiers SMART » permettent de progresser sur des sujets nouveaux qui sortent de la fiche de poste, sur de la gestion de projets par exemple.

16) Quels dispositifs ou aménagements avez-vous mis en place pour favoriser le bien-être de vos collaborateurs ?

En 2015 une **démarche collaborative** a permis aux salariés d'intervenir dans le choix des nouveaux locaux (ergonomie des postes, éclairage lumière naturelle, transversalité entre les services grâce à la proximité due à l'agencement).

Une politique de **confiance** est mise en place depuis 2017 avec l'abandon du logiciel de suivi des horaires, chaque collaborateur gère ses heures en **autonomie** et peut se libérer en cas de besoin.

Un groupe de travail (groupe BTE « Bien Travailler Ensemble ») est spécialement dédié à l'organisation d'événements pour **créer du lien social entre les collaborateurs** et de la cohésion (organisation des séminaires, tournois de foot...).

17) En quoi les ressources humaines améliorent-elles l'attractivité de votre structure ?

Turnover bas : en 2018 nous avons eu 3 départs en retraite et 4 ouvertures de postes qui expliquent l'augmentation du taux de rotation. Notre Logis reste en dessous de la moyenne puisque le *turnover* moyen de notre secteur d'activité est de 8,7% en 2017.

	2014	2015	2016	2017	2018
Sorties CDI s/ effectif	2,5 %	5,3 %	5,5 %	5,2 %	7,5 %

Taux absentéisme bas :

Tx d'absentéisme	2014	2015	2016	2017	2018
Taux moyen		4,79%	5,95%	6,68%	4,76%
Taux maladie		1,89%	1,18%	2,32%	1,56%
Taux absence longue durée		1,99%	2,69%	2,44%	1,32%
Taux absence maternité		0,89%	1,04%	1,54%	1,91%
Taux accident de travail		0,02%	0,30%	0,45%	0%

Notre Logis s'est confronté en 2018 à un **audit externe** réalisé par *Great Place To Work*. Le processus se déroule en trois étapes, tout d'abord un dossier avec des données quantitatives, qui recense les pratiques managériales de l'entreprise, puis un questionnaire anonyme adressé à l'ensemble des collaborateurs. Cet audit s'articule autour de 9 leviers identifiés (partage, recrutement, accueil, inspiration, communication, écoute, remerciement, évolution, attention, célébration) qui alimentent la confiance dans l'entreprise.

Nos bons résultats à cet audit nous ont permis d'obtenir une **labélisation GPTW** qui nous apporte une visibilité sur nos pratiques managériales vertueuses et développe notre marque employeur. Les résultats de l'enquête ont été présentés à l'ensemble des collaborateurs et seront suivis de plans d'actions pour travailler sur nos axes d'amélioration.

4. ENVIRONNEMENT

18) Quelles sont les ressources nécessaires à votre activité ? (matières premières, eau, énergies)

Ressources directes : carburants, eau, électricité, sol, papier, matériel de bureau, mobilier de bureau, voitures de service.

Ressources indirectes : toutes les matières premières de la construction et de la vie de logements.

19) Comment prenez-vous en compte l'impact de vos activités sur l'environnement ? Quels moyens mettez-vous en œuvre pour limiter ces impacts ?

- Nous avons réalisé le **bilan carbone** de notre société et nous avons mis en œuvre un **plan d'actions** qui a eu pour effet de :
 - Réduire nos déchets (en particulier le papier et les gobelets en plastique de la machine à café).
 - Réduire notre consommation de carburants par l'achat de deux véhicules électriques (1 500 km parcourus en véhicules électriques depuis mai 2017).

- Réduire nos consommations énergétiques en construisant notre siège en respectant le label « *Passivhaus* ».
- Nous sommes en train d'intégrer la **préservation de la biodiversité** dans toute notre chaîne d'intervention :
 - Nous pratiquons l'éco pâturage pour entretenir nos réserves foncières quand cela est possible ;
 - Nous mettons à jour notre cahier des charges pour le montage d'opérations : éclairage qui limite la pollution lumineuse, essences locales pour l'aménagement des espaces verts, plantations de variétés fruitières régionales en partenariat avec ENRx, ouverture dans les clôtures pour laisser circuler la petite faune, intégration dans le bâti de nichoirs pour oiseaux spécifiques (hirondelles et martinets).
 - Nous augmentons le degré d'exigence dans le contrat d'entretien des espaces verts de nos résidences (2020-2024) pour supprimer l'utilisation des produits phytosanitaires et pratiquer la gestion différenciée sur certains sites adaptés.

→ **Pour la construction de nos logements, nous nous imposons d'être 20 % minimum en dessous des consommations demandées dans le cadre de la réglementation thermique sur du collectif et 10% sur de l'individuel.** De plus, nous allons parfois beaucoup plus loin dans le cadre de projets expérimentaux.

→ Nos projets réalisés :

- Résidence Simone de Beauvoir à Halluin, livrée en 2015 : 24 logements, bâtiment passif et pompe à chaleur semi-collective (trois logements) module « Hora » qui permet ventilation, chauffage et production d'eau chaude ;
- Deux maisons passives livrées en 2011, rue Pasteur à Halluin ;
- Résidence du centre à La Chapelle d'Armentières, livrée en 2011 : 84 logements équipés de chaufferies bois ;
- Ventilation double flux sur une part de notre patrimoine ;
- 2018 : pile à combustible sur un logement à Frelinghem (expérimentation avec l'Ademe et subventionnée par l'UE) ;
- 50 logements individuels livrés avec panneaux photovoltaïques pour de l'autoconsommation électrique ;
- 168 logements répartis sur 11 résidences équipées d'une chaufferie collective pour eau chaude ;
- Tout ce qui a été livré entre 2010 et 2012 est au minimum BBC, il s'agissait d'une anticipation de la réglementation RT2012 sortie en janvier 2013.

→ Nos projets en cours de réalisation :

- Résidence pour seniors à Roncq : 67 logements, label E2C1 ;
- Ecoquartier Bodez à Halluin : 40 logements, label E3C1 ;
- Ecole du Bizet à Wervicq : 7 appartements, label E2C2 ;
- Réhabilitation énergétique résidence Bouvier à Halluin : 80 logements, projet européen *Energiespong* d'autoconsommation ;
- Construction de 15 logements avec autoconsommation électrique collective par panneaux photovoltaïques ;
- Mode constructif en ossature bois local en montage : 7 appartements à Wervicq et 15 appartements à Baisieux et en chantier actuellement 14 logements collectifs à Lille en mixte ossature bois et brique.

5. BONNES PRATIQUES D’AFFAIRES

20) Comment intégrez-vous la RSE dans votre démarche d’achats et dans la relation avec vos fournisseurs ?

Nous travaillons avec la Maison de l’Emploi de Tourcoing pour mettre en place des **clauses d’insertion sur nos chantiers de plus de 20 logements**.

→ 1 558 heures en 2016, 903 heures en 2017 et 1 800 heures 2018.

Nous avons également instauré une **politique de paiement à 10 jours de nos fournisseurs**.

Lorsque nous en avons l’opportunité, **nous achetons responsable** :

- Inter’Propre, l’entreprise de nettoyage de la moitié de nos résidences depuis 2007, fait travailler des personnes en difficulté dans une logique de retour à l’emploi.
- APA, l’entreprise qui assure l’entretien de nos espaces verts, a une politique sociale forte (SCOP et entreprise adaptée qui emploie au minimum 80% de salariés handicapés).

21) Quelles règles éthiques avez-vous établies vis-à-vis de vos concurrents ?

Nous n’avons pas établi de règles particulières concernant notre relation à nos concurrents. D’une manière générale, il existe une bonne entente entre les bailleurs et une **politique d’entraide**, nous échangeons avec nos concurrents régulièrement, pour partager des informations (par exemple formations communes sur des sujets, participation à des groupements d’achats, mise en place de clubs métiers).

6. CLIENTS ET CONSOMMATEURS

22) Proposez-vous une offre responsable à vos clients/consommateurs ? Si oui, laquelle ? Si non, pourquoi ?

A travers nos logements, nous allons sur une performance énergétique importante. Dans ces cas, nous permettons à nos clients de **réduire leur consommation énergétique** mais aussi de faire des économies. De plus, nous sommes **vigilants au couple loyer/charges** pour que nos clients qui occupent des logements moins performants énergétiquement maintiennent un pouvoir d’achat correct.

En 2018, Notre Logis a proposé un **groupement d’achats d’énergie** pour réduire les factures des clients.

→ 350 foyers ont souscrit à cette offre.

Par ailleurs, nous avons réalisé 900 logements en accession sociale depuis 2006 offrant un véritable parcours résidentiel dans des logements à TVA réduite et marge restreinte. Notre Logis a été pionnier dans cette démarche qui commence à se répandre.

23) Comment sensibilisez-vous vos clients/consommateurs à la consommation responsable ?

Nous avons dans nos équipes une **écologue** (le seul bailleur en France) qui a pour mission d’animer des **actions de convivialité auprès de nos locataires** en lien avec l’environnement (mise en œuvre de jardins partagés, plantation de

fleurs, mise en place d'éco pâturage sur nos espaces verts...). Nous finançons des actions telles que l'école des consommateurs ou sur la nutrition, le sport en réseau partenarial (MIN de Lomme, Villes en Forme).

Lors de la livraison d'une résidence neuve, nous réunissons l'ensemble des futurs locataires pour les informer sur les spécificités de leur logement afin qu'ils sachent comment y faire des économies sur leur consommation d'énergie grâce aux installations spécifiques.

24) Comment intégrez-vous la RSE dans la relation clients/consommateurs (accessibilité, relation court terme et long terme, satisfaction...)?

Notre Logis place la qualité de service et la satisfaction de ses clients au cœur de ses préoccupations. Nous souhaitons établir une **relation de confiance** avec nos clients. Pour se faire, le service attributions rencontre systématiquement chaque nouveau client au moins une fois pour **échanger sur ses besoins de logements**. Ensuite les chargés de clientèle sont les interlocuteurs directs des locataires : ils passent régulièrement sur les résidences de leur secteur, gèrent les potentiels conflits mais mettent également en place **des solutions qui améliorent le cadre de vie et le bien vivre ensemble des locataires** avec l'aide de l'écologue de l'entreprise (concours de pétanque, jardins potagers, éco pâturage, aires de jeux pour les enfants, fête des voisins, mise à disposition de sapins de Noël dans les halls de résidences etc.).

Sur deux sites plus sensibles et/ou éloignés, nous avons mis en place une permanence d'une demi-journée sur place pour **renforcer le lien et les échanges** entre les locataires et Notre Logis. De manière générale, nous sommes attentifs à l'écoute clients et à la rapidité de réponse et d'intervention que nous évaluons dans une enquête de satisfaction et que nous récompensons dans la prime d'intéressement de l'entreprise.

Nous attachons une forte importance à l'**enquête nationale de satisfaction clients** qui nous évalue tous les 5 ans. Nous faisons réaliser la même enquête par un cabinet privé afin d'avoir un **suivi de la satisfaction clients chaque année**. Les résultats de cette enquête sont analysés en interne et nous permettent d'identifier nos points faibles et de hiérarchiser nos interventions sur les résidences par exemple.

Lorsque nous réalisons une réhabilitation sur des logements, nous travaillons en **concertation avec les locataires** concernés afin de les impliquer dans les travaux à venir et de nous adapter à leurs besoins quand cela est possible.

Nous associons nos clients aux process de l'entreprise ainsi que leurs représentants par des comités de concertation locative tous les deux mois.

En plus de travailler avec les associations de locataires, nous nous appuyons sur des **habitants relais volontaires** qui facilitent les échanges, la communication et permettent de désamorcer rapidement les conflits de voisinages par exemple.

7. ENGAGEMENT SOCIÉTAL

25) Expliquez vos actions sociétales et précisez pour chacune l'implication de vos collaborateurs et les liens avec vos parties prenantes

- Nous établissons de **nombreuses relations partenariales avec les acteurs de notre territoire** et nous sommes attentifs à les développer. Nous travaillons avec les associations locales (environnementales : Chico Mendes, Blongios, GON et sociales : France horizon, CCAS des communes, etc.).
→ Implication des pôles clientèle, recouvrement et attributions, soit une trentaine de personnes.

- Le service attributions a également mis en place une **formation pour expliquer le fonctionnement des Commissions d'attribution de logements** aux personnels des mairies avec lesquelles nous travaillons. Nous participons également à des commissions de recours ultime pour prévenir les expulsions.
→ Implication du pôle attributions et recouvrement, soit une quinzaine de personnes.
- Nous avons également **adapté des résidences spécifiques** (dans l'agence et dans la location) pour 15 foyers d'accueil, pour personnes handicapées ou en difficulté.
- Nous avons accueilli 9 stagiaires de 3^{ème} en difficulté dans leur recherche de stage par le biais de partenariats avec 3 collèges du secteur en 2018 et 2019.
→ 20 collaborateurs volontaires impliqués.
- Enfin nous avons accueilli un groupe Squad Emploi de Réseau Alliances en 2018.
→ 7 jeunes ont été accompagnés individuellement par 7 collaborateurs volontaires de l'entreprise. Nous avons fait une première session en 2015.

III/ FACTEURS CLÉS DU SUCCÈS

26) Qu'est-ce qui permet la réussite de votre démarche RSE (motivation, implication, moyens humains/matériels/financiers, communication...) ? (les difficultés rencontrées et surmontées peuvent apparaître ici).

La direction de Notre Logis soutient la démarche RSE, elle incite vivement à l'expérimentation et à l'innovation. De plus, le fonctionnement interne de l'entreprise permet la prise d'initiatives de chacun ainsi que la mise en œuvre des « chantiers SMART », cela permet de **rendre chaque collaborateur acteur de la vision de l'entreprise, au-delà des missions de son poste.**

Les bonnes pratiques sont courantes dans l'entreprise mais c'est seulement depuis un an que nous avons posé le terme de « Responsabilité Sociétale de l'Entreprise ». Afin de fédérer les collaborateurs et les parties prenantes, il faut faire le lien entre nos bonnes pratiques et notre politique RSE, par la communication notamment. La prochaine étape étant **d'inscrire ces bonnes pratiques dans les process de l'entreprise afin de les systématiser et de les développer.**

27) En quoi votre démarche RSE contribue-t-elle aux performances de votre structure ?

Les objectifs RSE 2019 sont pensés à travers la vision de l'entreprise, ce qui **connecte directement les enjeux RSE aux performances de l'entreprise et à sa stratégie à long terme.** Nous nous efforçons de voir la RSE comme un outil, un moyen pour le développement de l'entreprise, ce qui lui donne du sens. De plus, le développement durable donne du sens à nos missions et actions, cette conscience de la responsabilité sociétale de l'entreprise incite à aller plus loin par conviction et par vocation.

Nos partenaires apprécient aussi de travailler avec nous car nous incarnons cette pratique de responsabilité, avec les fournisseurs, mais aussi avec les représentants des territoires (élus principalement) qui reconnaissent chez Notre Logis **une démarche volontariste et pragmatique.**