

# EDITO



Ce premier rapport du Comité de mission est fort en symbole sur notre engagement social et environnemental. Avec cet engagement désormais intégré dans nos statuts depuis avril 2023, nous souhaitons continuer notre contribution active à l'évolution positive de la Société, engagée en 2016, dès la création d'EPSO.

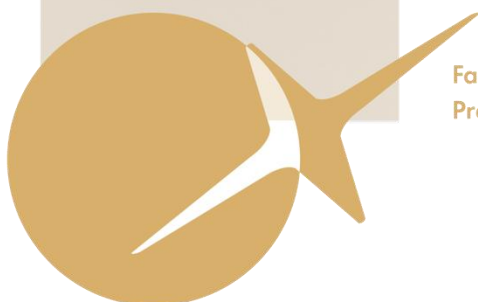
La Loi PACTE 2019 (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises) proposant un nouveau cadre pour étendre ou repenser la notion de profitabilité de l'entreprise, c'est donc désormais en entreprise à mission que nous relèverons ce défi, depuis toujours dans notre ADN.

Ce rapport est la première étape sur ce nouveau chemin qui rend compte en toute transparence de la sincérité de notre engagement et de notre démarche.

Je remercie l'ensemble des collaborateurs d'EPSO et notamment tous ceux qui ont contribué à la réflexion commune, sans lesquels cette belle aventure n'existerait pas et avec eux, c'est tous les membres du Comité de mission que nous remercions pour leur présence à nos côtés, leurs précieuses réflexions et leur bienveillance.

*« C'est en faisant s'exprimer les talents de chacun, que nous développons la performance collective d'aujourd'hui et de demain. »*

Fabien DAROLLES  
Président d'EPSO



# TABLE DES MATIÈRES

## LA RAISON D'ÊTRE

4

## LE COMITÉ DE MISSION

8

## LA PORTÉE ET L'EXECUTION DES MISSIONS SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

14

✦✦ Contribuer au confort et à l'image des utilisateurs tout en préservant leurs installations

14

✦✦ Contribuer par nos actions et notre organisation à la qualité de vie au travail de nos travailleurs et de nos clients

15

✦✦ Favoriser l'emploi par l'insertion, la formation et l'égalité des chances

17

✦✦ Limiter l'impact environnemental de notre activité

18

✦✦ Promouvoir l'ancrage territorial de nos activités

19

## LES MOYENS ENGAGÉS

21

✦✦ Les ressources techniques et financières

21

✦✦ Les ressources humaines

22

## LES INDICATEURS CLÉS - RESULTATS OBTENUS

23

## CONCLUSION

29

# LA RAISON D'ÊTRE

Nous avons créé EPSO avec la volonté de faire notre métier autrement, en positionnant **l'humain au cœur de nos organisations**. Les métiers de la propreté multi-services sont un vecteur de développement des compétences en considérant l'ensemble des parties prenantes comme le centre de nos préoccupations.

Privilégier les conditions de travail et l'évolution de nos collaborateurs permet de les amener à donner du sens à leur travail et ainsi, porter au quotidien les valeurs de l'entreprise auprès de nos partenaires : clients, fournisseurs, associations, clubs sportifs...

Au-delà de la performance économique qui est un point essentiel à la réussite de nos objectifs sociaux et environnementaux, nous voulons faire la différence en se posant à chaque action, chaque décision que nous prenons, chaque comportement, la question suivante : « *Est-ce que l'on répond à nos valeurs et à nos objectifs ?* »

C'est la raison pour laquelle l'entreprise à mission nous est apparue comme une évidence, afin de consolider nos actions dans le but d'avoir un impact positif sur la Société.

Cette ambition d'EPSO est résumée par **sa raison d'être** :

***« Contribuer au confort et à l'image des entreprises et des territoires tout en favorisant l'épanouissement et la valorisation de chacun »***

Cette raison d'être, au cœur de l'ADN d'EPSO, se décline au travers de **différentes missions sociales et environnementales** qui seront développées dans ce rapport :

- Contribuer au confort et à l'image des utilisateurs tout en préservant leurs installations ;
- Contribuer par nos actions et notre organisation à la qualité de vie au travail de nos travailleurs et de nos clients ;
- Favoriser l'emploi par l'insertion, la formation et l'égalité des chances ;
- Limiter l'impact environnemental de notre activité ;
- Promouvoir l'ancrage territorial de nos activités.

**2013**

Accompagnement d'Espace de Propreté dans leur démarche sociétale

**2016**

Création d'EPSO (Espace de Propreté Sud-Ouest) en association avec Espace de Propreté

EPSO fait l'acquisition de BIOTECHNET à Toulouse

**2017**

EPSO fait l'acquisition d'Alliance Multiservices à Pamiers et ouvre son agence Ariégeoise

**2018**

Ouverture de l'établissement de Carcassonne

**2021**

EPSO obtient la certification ISO 9001 pour l'ensemble de ses établissements

EPSO obtient la Palme Verte de la FEP pour ses actions RSE

**2022**

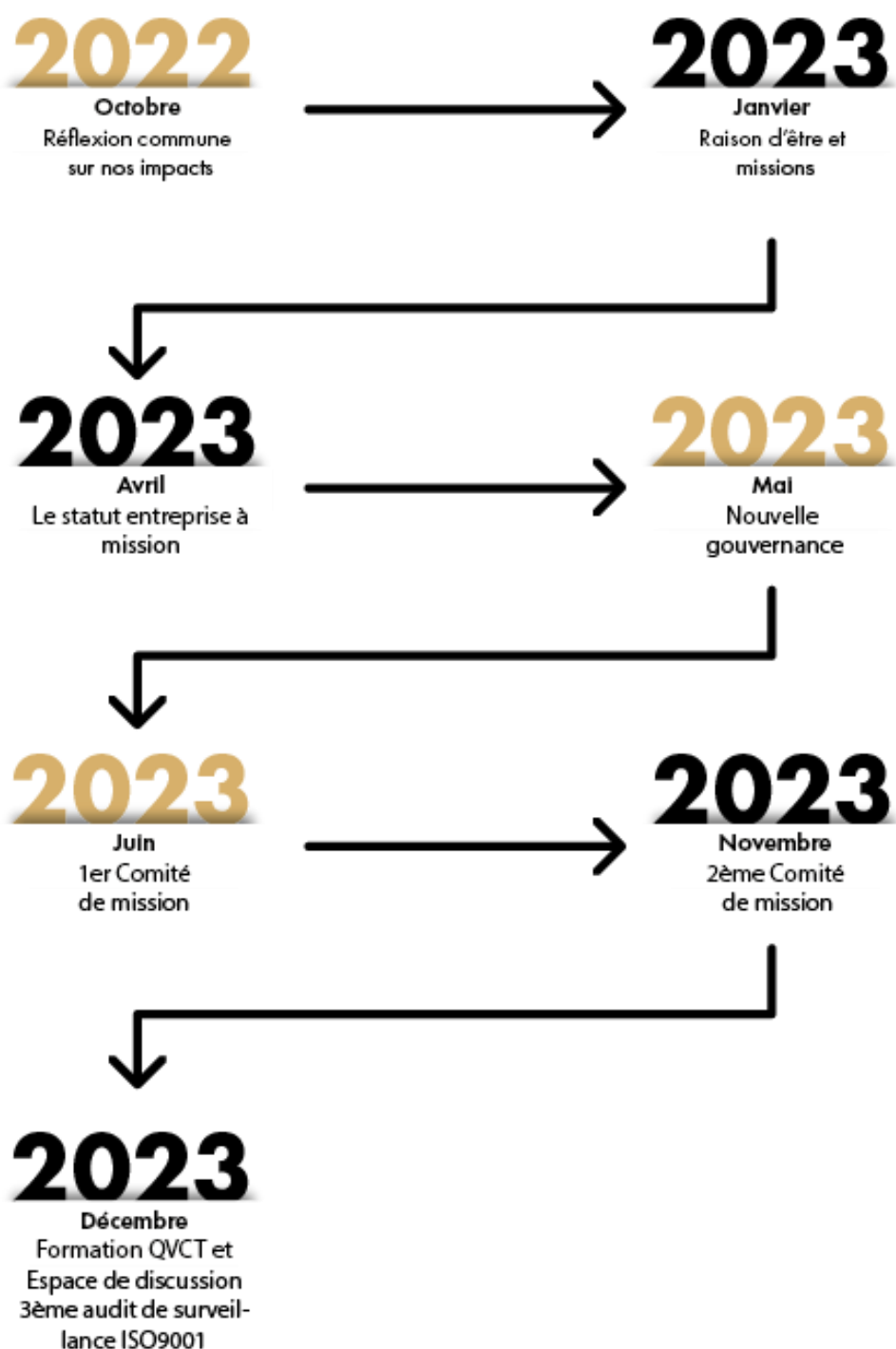
Renouvellement de la certification ISO 9001 pour l'ensemble de ses établissements & obtention de la note 2 par l'AFNOR (Actions RSE concrètes)

**2023**

EPSO devient Entreprise à Mission et renouvelle sa certification ISO 9001 pour 3 ans



*De la réflexion participative à la mise en œuvre collective des actions pour se transformer en Entreprise à mission*



*« Concilier la performance économique, sociale et sociétale, dans le respect de l'environnement. »*

EPSO réuni l'ensemble de ses collaborateurs autour de **4 grandes valeurs communes** afin de donner à notre métier une autre dimension :

#### **Savoir-faire**

Au-delà de notre expérience, nous recherchons toujours à innover, nous nous remettons sans cesse en question dans le but de faire progresser nos organisations, nos techniques, nos modes opératoires. Pour cela, nous n'avons de cesse de nous former, d'innover, d'améliorer notre niveau de prestation.

#### **Respect**

Ce nouveau souffle doit renforcer les principes de management fondés sur l'attention à l'autre, la considération de toutes les différences, la transparence, la prise de décision, l'ouverture aux nouvelles idées, et l'esprit d'initiative.

#### **Professionalisme**

Nous intégrons dans nos décisions et nos actions quotidiennes ce code de conduite. Pour qu'au-delà de la performance, EPSO continue à porter les valeurs qui font sa différence, sa force, mais aussi sa cohésion et sa réputation. C'est à ce titre, que nous pourrions assurer une croissance durable et un développement harmonieux au profit du plus grand nombre, nos partenaires : clients, fournisseurs, et collaborateurs.

#### **Proximité**

Notre métier et notre entreprise n'ont aucune valeur sans nos agents qui interviennent chaque jour chez nos clients et sont, de ce fait, au plus près de leurs attentes. Notre engagement et notre projet n'ont aucune valeur ni aucun avenir s'ils ne s'inscrivent pas dans un projet commun avec nos clients. C'est la raison pour laquelle nous avons choisi d'investir dans une organisation qui nous permet d'avoir des implantations au plus proche de nos clients et collaborateurs.

# LE COMITÉ DE MISSION

Le Comité de mission d'EPSO a été composé avec la volonté d'avoir des **regards extérieurs, complémentaires**, permettant de challenger efficacement et de manière constructive la mission d'EPSO et l'atteinte de ses objectifs statutaires. L'entreprise s'ouvre ainsi à de multiples fonctions, expériences, personnalités, et secteurs métiers. Cette diversité de points de vue et de parcours offre un espace singulier pour confronter EPSO, ses missions et son ADN aux enjeux des entreprises à mission.

Chaque membre bénéficie d'un parcours, d'une responsabilité, et d'un métier, qui peuvent, parfois, œuvrer au quotidien dans des secteurs différents, assez éloignés des activités mêmes d'EPSO. Forts de réalités organisationnelles différentes, le Comité de mission, ainsi constitué, est animé par la même ambition : une volonté de s'impliquer dans la gouvernance d'EPSO, lui permettre de réaliser pleinement ses missions sociales et environnementales, et s'assurer que celles-ci apportent un impact positif à la société.

Ce Comité de mission, composé de **15 membres**, dont 11 membres externes et 4 membres internes, a vocation de se réunir 2 fois par an :

**Emmanuelle BESSEZ**

(Dirigeante de WUNJO – cabinet conseil & centre de formation spécialiste de la QVT)

**Guillaume MAINHAGUIET**

(Directeur Général Clinique de L'UNION – Groupe RAMSAY)

**Grégory CORBIERES**

(Directeur Général Associé PELRAS)

**Christian CARLES**

(Délégué Régional Occitanie – La Poste)

**Xavier PASCHE**

(Directeur d'agence Entreprises- 31- 09 – CIC Sud-Ouest)

**Hélène FLORANT**

(Directrice académique programme CPA-TBS Éducation)

**Claude CARRERE**

(Directeur Leroy-Merlin Colomiers)

**Damien PENIN**

(Directeur Général ELIOR France)

**Rémi TEULIERE**

(Président Directeur Général HEMODIA)

**Fabienne DELLA MARTA**

(Directrice d'agence CRIT Intérim)

**Claude RODIER**

(Coach de cadres dirigeants et dirigeants d'entreprises)

**Cédric DUBOIS**

(Directeur QHSE- Entreprise à mission EPSO)

**Serges JEAN-FRANCOIS**

(Directeur des Opérations EPSO)

**Tiffany LEPELTIER**

(Responsable Pôle RH-Paie EPSO)

**Fabien DAROLLES**

(Président d'EPSO)

Nous nous sommes réunis **une première fois le 23 juin 2023**, un temps d'échanges au cours duquel chacun a pu se familiariser avec la notion d'entreprise à mission, via un rappel des textes clefs qui encadrent la procédure, ainsi qu'avec les activités d'EPSO. Un **premier temps d'immersion** nous a permis de découvrir l'entreprise, ses activités, sa valeur ajoutée, ses services, ses métiers ainsi que ses salariés. En effet, en plus de la présence de membres du Comité internes à l'entreprise, des salariés ont participé à ce rendez-vous qui a permis une **véritable rencontre** à la découverte de leurs métiers, de l'aspect technique des activités mais aussi de leur quotidien au sein de l'entreprise. Ces premiers échanges nous ont permis d'apprécier la culture de l'entreprise et de plonger d'emblée dans son secteur, dans son cœur d'activité, afin de mieux pouvoir apprécier son engagement.

Dans un esprit de collaboration, nous avons pu ensuite réfléchir en intelligence collective au **rôle du Comité, au positionnement et au rythme d'action** à trouver pour mener pleinement à bien notre mission.



**L'appréhension de notre rôle s'est ainsi articulée autour de plusieurs dimensions, ressorties de nos échanges.**

Tout d'abord, sans être un conseil d'administration ou une instance de surveillance, **l'importance de challenger EPSO dans ses ambitions**, de se remettre en question si nécessaire et de lui permettre d'aller plus loin dans ses engagements, a été soulignée.

*« Proposer d'aller plus loin, de challenger EPSO dans ses ambitions. »  
« Challenger les équipes EPSO dans l'objectif qu'ils atteignent les objectifs de l'entreprise à mission. »  
« Être bienveillant sans complaisance. »*

Ce rôle est d'autant plus fort qu'il est nourri par **des regards externes, des retours d'expériences d'horizons différents**, qui permettent, par l'étonnement et la co-construction, d'accompagner pleinement EPSO sur son chemin de l'entreprise à mission : rendre effective sa raison d'être et honorer ses différentes missions.

*« Apporter un regard extérieur à EPSO pour faire vivre son projet dans la durée. »  
« Apporter des idées de toutes natures pour rendre effective sa raison d'être et honorer les missions. »*

Au-delà, et tout au long du cheminement, le Comité, en tant qu'ambassadeur, a conscience également du fait qu'il participe à **faire rayonner EPSO en externe en valorisant sa démarche et ses actes.**

*« Rendre visible les réalisations d'EPSO dans la réussite de ses missions. »  
« Faire connaître le périmètre et les valeurs d'EPSO. »*

Enfin, avec l'objectif d'accompagner EPSO dans sa démarche, le Comité s'est accordé aussi sur une ambition un peu plus opérationnelle, garante de la bonne réalisation des objectifs, celle du **suivi de la mission et de la définition en co-construction d'indicateurs d'évaluation et de suivi**. En ce sens, le Comité a conscience qu'il se positionne en véritable partie prenante afin de coconstruire des indicateurs fiables, adaptés et justes, qui permettront la bonne évaluation des missions.

*« Participer au suivi, enrichir les indicateurs de performance. »*

**En somme, le Comité de mission, pour la première fois réunie, s'engage collectivement à aider à affiner l'ambition par le questionnement, par le partage d'idées, par le suivi de la réalisation de missions.**

Lors de cette même première rencontre du 23 juin, et une fois notre rôle entendu collectivement, nous avons pu mener un temps de réflexion autour des activités d'EPSO et des impacts sociaux et environnementaux qui y sont associés. Nos discussions ont permis de dresser **4 catégories d'impacts à valeur ajoutée positive pour la société et l'environnement.**

Une des premières caractéristiques des activités d'EPSO est que l'organisation joue un rôle majeur dans le développement de **l'accès à l'emploi**, notamment grâce à des politiques de formation interne pour favoriser les montées en compétences, **l'employabilité** des collaborateurs, mais aussi **la pérennité de l'emploi.**

*« Place de l'humain au sein de l'entreprise »  
« Impact durable de l'action EPSO (pérennité emploi...) »  
« Formation et montée en compétences des collaborateurs. »*

EPSO apparaît également comme un acteur engagé qui permet de **favoriser l'insertion**, que ce soit en intégrant des collaborateurs en situation de handicap, des réfugiés de guerre, ou des personnes en situation précaire. En ce sens, le rôle d'EPSO dans l'accompagnement des personnes est souligné.



EPSO a signé plusieurs partenariats et chartes d'engagement avec les acteurs locaux de l'insertion : Le Réseau des missions locales, Cap Emploi, EPIDE, L'Union Cépière Robert Monnier...

*« Accompagnement des personnes (exemple : ukrainiens) »  
« Ambition d'ouverture et Insertion (handicap...) »*

Fort de son intégration locale, EPSO a su construire et continue de construire un **fort ancrage territorial** qui lui permet d'assurer opérationnellement la proximité, affichée d'ailleurs comme une des valeurs de l'entreprise. Espace de Propreté s'est implanté en 2016 à Toulouse, au travers de sa filiale Espace de Propreté Sud-Ouest « EPSO », qui s'est attachée à développer son ancrage en Occitanie, à Toulouse,



Pamiers, Foix, Carcassonne, mais aussi Perpignan, Narbonne, Béziers, Albi, Rodez. Cet ancrage se traduit par des relations de proximité avec les acteurs du territoire et les clients ainsi que via un recrutement local.

*« Ancrage territorial – proximité : fournisseurs, clients, salariés. »*

*« Conscience des agents, sentiment d'appartenance. »*



*« Nous sommes engagés avec les collectivités et organisations locales de chacune de nos implantations »*

Enfin, dans la réalisation de ses activités, EPSO s'attache à prendre en compte **l'impact environnemental de ses prestations** en proposant de nouvelles techniques de nettoyage mais également dans la gestion raisonnée des produits, de leurs contenants, ainsi que de l'utilisation de l'eau. Dans l'ensemble de ses services, de l'étude à la réalisation des travaux, EPSO privilégie systématiquement des solutions innovantes afin de répondre à ses exigences en matière de sécurité et d'environnement.

*« Nettoyage écologique et sécurisation du salarié. »  
« Tonte "mulching" technique de tonte sans ramassage de l'herbe : éviter les déchets (coupe haie & broyeur feuilles) »*

**Le deuxième Comité de mission s'est réuni le 24 novembre 2023**, et nous avons chacun pu d'ores et déjà jouer notre rôle de « challengeur » afin d'évaluer la mission d'EPSO et d'identifier des axes de renforcement de la mission.

Dans cette perspective, nous nous sommes emparés de **la grille d'autoévaluation de la mission**, proposé par la Communauté des Entreprises à Mission pour l'appliquer à EPSO et commencer à pousser notre réflexion et nos questionnements vis-à-vis de son modèle économique, de sa singularité, de sa contribution sociétale, et de son ambition. Cette approche a permis de réaliser un premier état des lieux, mais aussi de **faire émerger des idées** du Comité, qui a pu jouer pleinement son rôle, fort de sa composition riche et multidimensionnelle. Chaque membre a partagé son regard, sa perception de la situation mais aussi ce qui est souhaitable en termes d'**évolutions et d'axes d'amélioration** pour la suite.

Cet exercice a permis de se dire que nous ne sommes qu'au début de l'histoire et qu'il y a encore des choses à développer et à réaliser. Cela a été l'occasion pour EPSO de se rendre compte des actions non réalisées à ce jour, des actions déjà réalisées à approfondir davantage, ou des actions déjà réalisées et abouties, mais non visibles ou trop peu visibles. Cette étape a marqué l'atteinte d'une certaine **maturité de réflexion** à la fois pour le Comité et pour EPSO, engagés tous deux dans une démarche maintenant lancée : celle d'atteindre pleinement les objectifs et le statut d'Entreprise à Mission.

Le Comité a donc évalué l'impact de la mission d'EPSO selon la matrice suivante  
**Le cercle rouge représente la note moyenne attribuée par les membres du Comité.**

COMMUNAUTÉ DES ENTREPRISES À MISSION

**LE SÉSAME : GRILLE D'AUTO-ÉVALUATION DE LA MISSION** élaboré par    

				3,3	
<b>Singularité de la mission</b>	La mission pourrait être utilisée par n'importe quelle entreprise et le lien avec l'activité de l'entreprise n'est pas identifiable	La mission est clairement en lien avec le domaine d'activité de l'entreprise, mais pourrait s'appliquer à d'autres	La mission couvre toute l'activité de l'entreprise et un spécialiste du domaine identifie l'entreprise	3	La mission reflète sans ambiguïté l'identité, la culture et les connotations de l'entreprise et toute l'activité est couverte.
<b>Mobilisation des parties prenantes</b>	La mission ne pousse pas à l'action, et n'est pas impliquante pour ses parties prenantes	La mission implique quelques parties prenantes internes et clients, avec une appropriation et une incitation à l'action limitée	La mission est partagée par les parties prenantes internes et externes et génère une meilleure intégration de l'entreprise dans son écosystème	2,75	La mission est coconstruite avec des parties prenantes internes et externes clés, renforce les liens avec l'écosystème, et mène à l'action collective
<b>Alignement avec le business model</b>	Le chiffre d'affaires de l'entreprise est déconnecté de la mission, voire partiellement en contradiction	Une partie du chiffre d'affaires est aligné avec la mission, une autre partie ne l'est pas, voire crée des conflits d'intérêts potentiels	Le chiffre d'affaires est aligné avec la mission, le complément n'est pas en contradiction	3	La totalité du chiffre d'affaires est alignée avec la mission
<b>Contribution sociétale</b>	La mission décrit l'écosystème actuel, sans remise en question sociale, sociétale, environnementale	La mission énonce des objectifs généraux et une conscience de la responsabilité de l'entreprise	La mission énonce un ou plusieurs objectifs de transformation environnementale, sociale et sociétale en lien avec des parties prenantes impactées	3	La mission décrit une contribution sociétale définie et intégrée, les parties prenantes sont impactées et la mission énonce des objectifs vérifiables de transformation
<b>Ambition d'innovation</b>	La mission décrit ce qu'est l'entreprise aujourd'hui, sans vision d'avenir	La mission décrit ce qu'est l'entreprise aujourd'hui et intègre des questions d'innovation et de transformation sociétale	La mission et les nouvelles relations avec l'écosystème aident à l'exploration de nouveaux champs d'innovation	3,7	La mission offre une vision d'avenir long-terme, réinventée et responsable, tant sur les enjeux que sur le rôle que jouera l'entreprise pour y répondre

Ce premier exercice a permis de mettre en avant **deux grands axes de renfort de la mission**, notamment l'aspect environnemental, et les enjeux de visibilité.

**Approfondir la mission environnementale : L'impact environnemental est apparu, en effet, moins dominant que l'impact social.** De ce fait, plusieurs idées se sont attachées à développer cet aspect, notamment en soulevant les sujets suivants :

- La mission d'EPSO doit prendre encore plus en compte la consommation en eau et sa réduction.
- EPSO doit être un facilitateur pour aider et inciter les entreprises à adopter de nouveaux réflexes : que ce soit en termes de recyclage ou de solutions d'hygiène et d'assainissement. En ce sens, EPSO doit constituer un exemple pour illustrer l'adoption de nouveaux gestes et les développer chez les clients.

- Dans cette même approche, il a été suggéré qu'une partie formation et éducation des clients pourrait être pensée et développée, notamment pour sensibiliser sur la gestion des déchets. La mission d'EPSO serait alors étendue comme un acteur vecteur de changement, capable de proposer et d'accompagner des suggestions d'amélioration.
- En ce qui concerne le bilan carbone de l'entreprise, le fait que les employés travaillent dans un rayon de moins de 20km de leur domicile a été retenu comme un point singulier à impact positif.

*« EPSO doit être facilitateur du recyclage » « Ajouter une partie formation et éducation des clients. »  
« La mission d'EPSO doit prendre en compte la consommation en eau : applicable sur toutes les activités. »  
« Mettre en avant des solutions d'hygiène / assainissement. »*

**Améliorer la visibilité des impacts sociaux et environnementaux d'EPSO :** Il est apparu que tout l'éventail des actions d'EPSO, et surtout de leur portée, n'était pas bien compris et visible. De ce fait, de nombreuses suggestions ont concerné l'amélioration de cette visibilité, notamment dans la perspective d'étendre la résonance de l'impact social et environnemental positif, et de positionner EPSO comme un ambassadeur de certaines pratiques :

- Plus qu'une simple entreprise de propreté ou multiservices, il apparaît aussi important de renforcer la communication et **la visibilité autour de la mission d'EPSO**, dont tous les aspects ne sont pas toujours compris au premier abord.
- Sur **l'aspect gestion du personnel**, l'agilité d'EPSO est peu visible et le modèle gagnerait à être mieux connu, puisqu'il place l'humain au cœur de son modèle.
- De la même manière, il a été proposé de donner **un nouveau sens au logo d'EPSO** en faisant apparaître son activité de manière plus visible.
- Pour cela, il a été aussi proposé de mieux communiquer sur **les aspects innovations des pratiques**.
- Dans une démarche éducative qui répond aussi à ce besoin de visibilité, une suggestion a été de **renforcer la visibilité d'EPSO chez ses clients**, notamment par le biais de supports de communication de types kakemonos ou panneaux.
- **Sur la singularité de la mission**, il a été noté que cette dimension devrait être plus visible dans le texte des statuts de l'entreprise, mais aussi au-delà pour renforcer le besoin de visibilité décrit plus haut. De la même manière, la fierté d'appartenance à l'entreprise pourrait être mise en avant comme une singularité de l'entreprise.

*« Renforcer la visibilité d'EPSO chez les clients, par exemple via des kakemonos gestion des déchets / recyclage.  
Le client est le premier vecteur de communication »  
« Mieux communiquer sur les aspects innovations des pratiques. »  
« Étendre la mission d'EPSO à des suggestions d'amélioration. »*

Par ailleurs, d'autres suggestions ont été formulées en ce qui concerne **la mission d'inclusion et la mobilisation des parties prenantes**, des liens semblent à renforcer ou à développer notamment avec **Pôle Emploi, mais aussi avec les acteurs de l'enseignement**.

Au-delà de cette première évaluation et des suggestions d'amélioration identifiées, ce second rendez-vous du Comité de mission a permis d'**initier de nombreux questionnements, dans un environnement bienveillant et investi dans la réflexion**. Différentes visions et approches ont pu se nourrir les unes des autres - tantôt avec une vision entrepreneuriale attachée aux enjeux d'une entreprise de la taille de celle d'EPSO, tantôt avec une approche plus méthodique des questionnements qui sont eux-mêmes vécus par ailleurs dans les organisations des membres du Comité.

Nous avons pu aussi unir nos voix pour être **une force de propositions et de réflexion profonde** pour EPSO, avec la volonté de grandir ensemble sur le cheminement de l'entreprise à mission. Cette **volonté de « faire ensemble »** s'inscrit pleinement dans l'ambition d'améliorer le service d'EPSO mais aussi son impact dans la société - ce rendez-vous est annonciateur d'évolutions et de synergies prometteuses pour la suite d'EPSO en tant qu'entreprise à mission.

## LA PORTÉE ET L'EXÉCUTION DES MISSIONS SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

Pour mesurer l'engagement et la portée des impacts sociaux et environnementaux d'EPSO, nous relevons ici les missions opérationnelles inscrites dans ses statuts de société à mission et les sujets traités dans ses interventions.

- ★ EPSO considère, et nous l'approuvons, **que l'importance de ses impacts sociaux et environnementaux se révèlent avant tout dans la nature de ses missions et de ses actions.**
- ★ **Toutefois, il est important de définir les premiers indicateurs afin de matérialiser l'impact de la mission d'EPSO (voir chapitre dédié.)**

Dans le cadre de ce premier exercice du comité de mission, il a été nécessaire de concrétiser les impacts positifs de la mission d'EPSO à travers des exemples terrains concrets pour chacune des missions suivantes.

### Contribuer au confort et à l'image des utilisateurs tout en préservant leurs installations

EPSO participe au développement du **confort** des utilisateurs, que ce soit en son sein ou bien chez les clients, en garantissant un **environnement propre, sain, sécurisé et hygiénique** à chacun. L'entreprise offre des espaces adaptés en ce sens pour ses propres salariés, puisque le lieu de vie de l'entreprise est également conçu comme un **showroom démonstrateur des garanties de confort** qu'EPSO offre à ses partenaires.

Au-delà de l'hygiène et de la propreté, EPSO est une entreprise multiservices qui assure **l'entretien, y compris la réparation, des locaux** : les petits travaux réalisés de manière proactive permettent **d'améliorer significativement le parcours du collaborateur et du client** dans l'entreprise.

Cette attention particulière à la qualité des espaces et de leur entretien permet au client de véhiculer une **image positive** et a un impact significatif sur la perception des clients, des partenaires commerciaux, des employés et autres parties prenantes. Les locaux ainsi soignés véhiculent une **image de professionnalisme** et participe à la **crédibilité** de l'entreprise en offrant une **première impression positive** à tout visiteur, renforçant sa confiance sur son parcours. Par ailleurs, en tant qu'**employeur soucieux du bien-être de ses employés**, cela participe à démontrer la **considération de l'entreprise** envers ses salariés, ses clients et tout visiteur.

EPSO est par ailleurs conscient que les locaux s'inscrivent dans la **lignée de l'image de marque d'une entreprise**, qu'ils jouent un rôle crucial dans **l'expérience client** ou dans **l'attractivité de nouveaux**

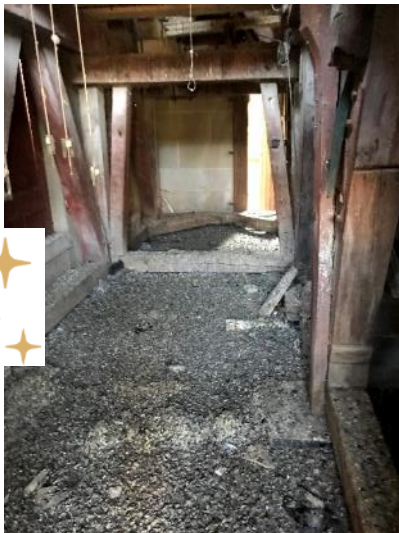
**talents.** En ce sens, EPSO est tout à fait lucide sur le fait qu'anticiper l'entretien des espaces pour qu'ils soient accueillants et agréables en toutes circonstances est primordial, c'est la raison pour laquelle les collaborateurs d'EPSO s'attachent à convaincre ses clients de l'importance de permettre la mise en place des moyens nécessaires et d'une organisation adaptée permettant la réalisation de ces objectifs.

En somme, EPSO ne souhaite pas seulement participer à développer l'esthétique ou la simple propreté des espaces de ses clients mais favoriser **une expérience qui va bien au-delà** contribuant ainsi, **au succès et à l'image** de ses clients et partenaires.

Enfin, EPSO souhaite adopter une **approche de préservation** des espaces et de durabilité dans le temps avec la prise en compte d'un enjeu tout particulier : celui de **maintenir dans la durée les installations.**

L'entretien proactif prend alors tout son sens puisqu'il peut être décisif dans **l'allongement de la durée de vie des installations.**

*Basilique Saint-Nazaire à la Cité de Carcassonne  
Nettoyage et pose de protection anti-pigeon au niveau du clocher pour la préservation du patrimoine*



Contribuer par nos actions et notre organisation à la qualité de vie au travail de nos travailleurs et de nos clients

La première mission, ci-dessus décrite, a un effet direct sur la **qualité de vie au travail** des employés d'EPSO et de ceux de ses clients. Au-delà des enjeux de confort, d'hygiène, et d'image, les missions d'EPSO participent directement au **bien-être** des utilisateurs, dans des espaces qui sont **plus que de simples environnements de travail** : véritables **lieux de vie**, où les salariés passent la plupart de leur temps au cours de leur vie, EPSO met tout en œuvre pour que son organisation participe au **bien-vivre** dans « les espaces ».

Par exemple, la volonté d'EPSO est que les activités de mise en propreté en entreprises soient effectuées en journée **lorsque les salariés sont présents**. Cette **particularité organisationnelle** d'EPSO présente plusieurs avantages.

Tout d'abord, les collaborateurs développent **une proximité avec les clients** pour mieux comprendre leurs besoins et leurs habitudes d'occupation de l'espace. Cela permet d'humaniser la relation d'une

activité souvent perçue comme une nuisance, et pourtant essentielle au bien-être de tout un chacun. **À noter qu'ainsi, les horaires des salariés d'EPSO** se rapprochent des horaires classiques de bureaux, leur évitant de travailler de nuit ou en soirée, ce qui participe à une meilleure qualité de vie grâce à un **meilleur équilibre possible entre vie professionnelle et vie privée** (travail en journée et/ou en continu.). De plus, EPSO s'attache à missionner ses collaborateurs chez des clients situés en **proximité géographique** par rapport à leur lieu de vie pour assurer un **temps de déplacement réduit** au quotidien (rayon de 20 kilomètres) Cette démarche participe au bien-être des salariés ainsi qu'à la réduction de leurs déplacements, offrant parfois même la possibilité de se déplacer avec des modes doux.

EPSO met en place des **techniques de nettoyage et d'entretien respectueuses du bien-être et de la sécurité** de ses employés, c'est le cas notamment du nettoyage des vitres qui s'opère à l'aide d'une grande perche plutôt qu'une nacelle. L'entreprise recherche également la **diminution de la pénibilité du travail** en privilégiant des **matériels ergonomiques** pour ses salariés, et **l'élimination du port de charges lourdes**.

EPSO recherche le développement de cette qualité de vie au travail aussi bien en son sein qu'auprès de ses clients, comme cela a été développé dans la première mission.

**A titre d'exemples, plusieurs initiatives ont été mises en place pour garantir le bien-être et la sécurité des employés :**

- Une **formation systématique aux gestes et postures** lors de la formation d'intégration, avec des rappels dans le livret d'accueil sécurité, afin de prévenir les accidents et les troubles musculosquelettiques.
- Une formation des cadres et des maîtrises pour les aider à préparer physiquement les agents avant, pendant et après les prises de poste, en proposant **des exercices d'échauffement et d'étirements adaptés aux postes de travail**.
- **Des systèmes de lavage ergonomiques avec des balais réservoirs pour limiter le port de charges et économiser l'eau**, ainsi que des **autolaveuses compactes** pour le lavage des sols, permettant un meilleur résultat tout en préservant la santé et la sécurité des agents.
- Des **chariots plus légers** et moins encombrants pour limiter les troubles musculosquelettiques (TMS), ainsi que des **balayeuses électriques** pour réduire les efforts et prévenir les TMS.
- Des **aspirateurs plus silencieux** pour améliorer le confort des utilisateurs et des clients, et nous favorisons le **nettoyage à l'eau pure sans nacelle**, offrant ainsi une méthode plus sûre et efficace pour les équipes.







## Favoriser l'emploi par l'insertion, la formation et l'égalité des chances

EPSO s'attache depuis sa création à développer **l'inclusion, l'accès à l'emploi et l'égalité des opportunités pour tous**, cette approche est inscrite dans son ADN et dans son organisation. L'entreprise soutient **l'insertion professionnelle** de collaborateurs qui peuvent rencontrer des **difficultés sur le marché du travail** : des personnes en situation de handicap, des personnes en situation précaire ou issus de milieux défavorisés, ou des publics spécifiques tels que des réfugiés de guerre. Pour se faire, EPSO s'interface avec Pôle Emploi, le Réseaux des missions locales, ou avec des associations telles que L'Union Cépière Robert Monnier et participe ainsi, à des manifestations pour l'inclusion et la formation pour le retour vers l'emploi.

### A titre d'exemples, voici quelques actions menées en 2023 :

- Le 2 février 2023, participation au « Gala de l'Emploi » organisé par l'Académie de Boxe Toulouse Basso-Cambo et le Medef.
- Le 17 février 2023, participation au Forum des métiers du collège Anatole France, l'objectif de cette rencontre, présenter les différents métiers et le secteur d'activité aux collégiens.
- Le 21 mars 2023, intervention auprès de la Mission Locale Haute-Garonne, afin de présenter les métiers et le secteur d'activité aux conseillers en insertions. Cet échange permettra d'intégrer deux personnes en période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).
- Le 16 mai 2023, participation aux rencontres pour l'emploi organisées par l'Union Cépière Robert Monnier et la Plateforme Emploi Entreprises.
- Le 10 octobre 2023, participation au « Job Dating du sport vers l'emploi » organisé par le Medef et l'association « Rebonds ». Cette rencontre a été l'occasion de rencontrer du public éloigné de l'emploi et de faciliter les échanges grâce au sport.
- Le 25 octobre 2023, participation au jury soft-skills de l'EPIDE.
- Le 28 novembre 2023, participation à la matinale « Parcours TH » en association avec Cap Emploi et l'AGEFIPH. Cet événement a permis qu'EPSO soit reconnue « entreprise accueillante Travailleurs Handicapés ».

Pour accompagner cette insertion, voire réinsertion, EPSO s'attache à promouvoir **l'accès à l'emploi** et le **développement des compétences** par de la **formation continue**, pour que l'intégration des collaborateurs soient la plus fluide possible au début et tout au long de leurs parcours professionnels chez EPSO. La **culture de l'apprentissage** est ancrée dans l'identité d'EPSO qui analyse les compétences de chacun pour soutenir l'évolution interne, qui met en place un plan de formation annuel, des formations internes mensuelles, et des espaces de discussion.

De plus, un volet permet de proposer une formation et des technologies au service du handicap pour certains salariés concernés. Près de **55%** des salariés sont ainsi formés sur l'année 2023 pour favoriser leur montée en compétence.

L'entreprise participe ainsi à la création d'un **environnement inclusif et respectueux qui promeut l'égalité des chances** pour tous, indépendamment de son origine, de son genre ou de son handicap. Chacun a **les mêmes chances de progresser professionnellement**, de vivre l'expérience EPSO pleinement, et de développer son **employabilité**.

EPSO favorise également la **pérennité de l'emploi** en offrant à ses salariés des postes majoritairement en CDI, en favorisant le travail en journée (entre 8h00 et 18h00) ou en journée continue. Ce type d'organisation contribue directement à l'inclusion. En effet, l'intervention en journée permet de ne pas écarter : les familles monoparentales, avec la gestion des enfants ; les personnes nécessitant des soins en début ou fin de journée ; les personnes utilisant les transports en commun, etc. Le turn-over au sein de l'entreprise y est très faible, **7.14%**, en 2023 et le taux d'absentéisme également, **4.26%** en 2023. Le **travail à temps plein** est également privilégié.



## Limiter l'impact environnemental de notre activité

EPSO s'attache également à développer des **pratiques qui limitent l'impact environnemental de ses activités**. EPSO se conforme aux normes environnementales mais va aussi au-delà dans un **objectif de durabilité de ses activités et de responsabilité environnementale**.

Pour se faire, EPSO a mis en place **plusieurs mesures** :

- La sélection de **produits non nocifs** pour la santé des salariés et pour l'environnement,
- La **réutilisation** des contenants afin d'éliminer les déchets plastiques,
- Le référencement de **matériels recyclables** en partie ou en totalité,
- La **maîtrise des consommations d'eau et d'énergie**,
- Une **meilleure gestion des stocks** et une **dilution de produits maîtrisée** pour éviter les surdosages.

Avec cette approche, EPSO cherche à **réduire ses déchets et ceux de ses clients**, à améliorer la **conservation des ressources**, et à **protéger les écosystèmes** de pratiques nocives. L'entreprise adopte une **gestion responsable** qu'elle transmet à ses salariés lors des formations, et à ses clients en les sensibilisant à l'entretien des espaces qui favorise sur le long terme la durabilité de leurs locaux.

Pour le suivi de ses activités, EPSO privilégie le **format dématérialisé** en interne mais aussi pour ses clients, en offrant un **système de suivi et de pilotage de la prestation** avec accès client et **traçabilité dématérialisée des prestations**.

À titre d'exemples, plusieurs actions à impact positif pour l'environnement peuvent être relevées :

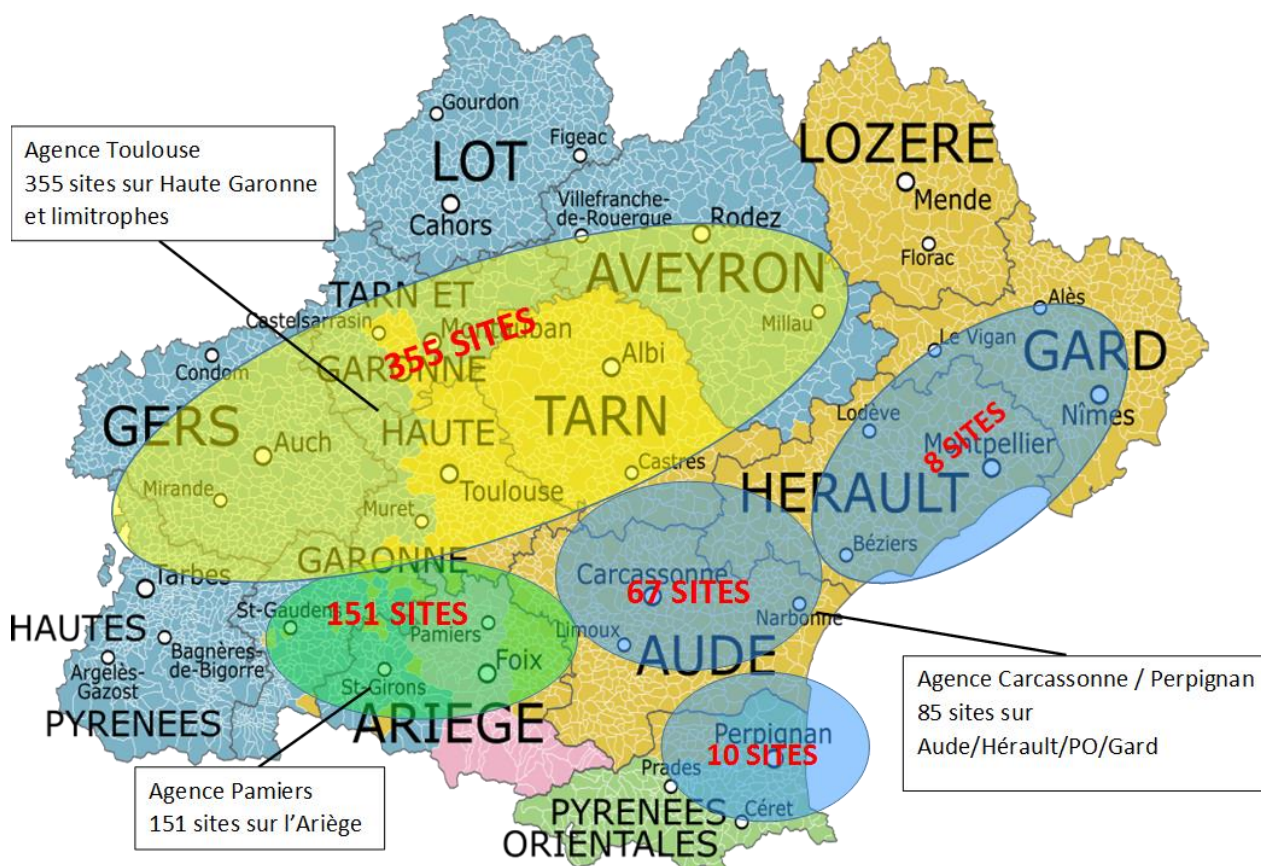
- **Renouvellement du parc véhicules** en faisant le choix d'une énergie propre, sur l'année 2023 nous avons intégré **6 voitures électriques** ce qui amène le parc véhicule à **29,17%** de véhicules électriques ou hybrides.
- **Formation systématique des agents aux éco-gestes** via le livret d'accueil et de sécurité :
  - Maîtrise des consommations d'eau
  - Sensibilisation aux consommations d'énergie
  - Consignes de rejet des eaux de nettoyage
- **90% des produits utilisés sont issus du système Innobox** :
  - 70% de plastique en moins
  - Génère moins de déchets
  - Produits Ecolabel
  - Doseur mécanique pour une maîtrise des dosages
  - Conditionnement des boxs entièrement recyclable
- **Création d'un partenariat avec une société de collecte des biodéchets** :
  - Apporter une solution à nos clients dans le cadre de l'obligation Européenne de valorisation des biodéchets
  - Cycle complet de traitement avec la transformation de 100% des biodéchets collectés en compost, remis à la disposition des clients, avec traçabilité.
- **Digitalisation des bulletins de paye** des salariés
- **Digitalisation des factures clients** et mise à disposition d'un espace dédié avec l'ensemble des documents liés à la vie du contrat
- **Signature des devis en ligne**
- **Limitation des emails** avec une main courante disponible pour l'ensemble de nos clients.



## Promouvoir l'ancrage territorial de nos activités

**Bien plus qu'un simple acteur économique**, EPSO s'engage auprès et en faveur du territoire en s'intégrant auprès des différents acteurs locaux. L'entreprise se positionne ainsi comme **un acteur contributif au sein de ses différents territoires d'implantation** et en favorisant des **partenariats locaux** : fournisseurs, clients, partenaires, talents et emplois.

En 2023, EPSO a adressé **591 sites clients** répartis comme suit :



L'entreprise a la conviction que son développement ne peut se faire qu'en lien avec celui du territoire, et que son impact doit être synonyme de **succès, de développement, et de bien-être partagés**.

EPSO a également tenu à **tisser des liens qui l'unissent à ses différentes zones d'activités**, en particulier par **l'engagement auprès d'associations sportives locales**, qui constituent des acteurs d'insertion auprès des jeunes, des seniors et des personnes en situation de handicap, **d'associations, d'ONG ou de partenaires** qui promeuvent des actions de protection de l'environnement, d'actions solidaires, ou de protection et développement des jeunes.



**Exemples :**

*Fourniture de 250 chasubles d'entrainement pour l'école de Rugby de Saverdun*



*Fourniture de 250 ballons d'entrainement pour l'école de Rugby de Saverdun*



*Fourniture de chasubles et maillots d'échauffement pour les féminines de Pamiers rugby*



*Fourniture des tenues d'échauffement pour l'école de rugby et l'équipe élite de ARL XIII Albi*



# LES MOYENS ENGAGÉS

EPSO continue à investir afin de se doter de moyens en mesure de renforcer ses actions à impact social et environnemental à la fois en interne et en externe. Ci-dessous les principaux moyens humains / techniques et financiers engagés :

## Les ressources techniques et financières

**Partenariat avec une entreprise de collecte des Biodéchets** : collaboration avec une entreprise spécialisée dans la collecte des biodéchets afin de proposer aux clients une offre intégrée et écologique.

**Mise en place du système Innobox** : afin de permettre notamment de réduire la production de déchets et d'optimiser les processus internes.

**Nouvel ERP environnemental** : Le déploiement d'un nouvel ERP permet à EPSO de réduire son empreinte environnementale en digitalisant les documents (95% d'impression supprimé), en favorisant la communication numérique, en automatisant certains processus et en offrant des espaces individuels aux salariés et aux clients.

**Acquisition de tablettes pour la formation sur le terrain** : investissement dans des tablettes pour faciliter la formation des salariés directement sur le terrain, réduisant ainsi la dépendance aux supports papier.

**Renouvellement de la flotte de véhicules** : Une partie de la flotte de véhicules a été renouvelée en faveur de véhicules électriques et hybrides, contribuant ainsi à réduire l'empreinte carbone.

**Accompagnement par des partenaires externes** : EPSO est soutenu et accompagné par des partenaires externes tels que WUNJO pour améliorer la qualité de vie au travail, ainsi que par Ethics Group pour renforcer l'engagement en tant qu'entreprise à mission.

**Mécénats** : Soutien d'initiatives sociales et environnementales à travers des actions de mécénat, renforçant ainsi l'impact positif sur le territoire.



## Les ressources humaines

Dans le cadre de son engagement, EPSO a nommé un **Directeur Qualité, Hygiène, Sécurité, Innovation - RSE - Entreprise à mission**. Ce responsable est chargé d'accompagner les équipes dans leurs missions respectives, de mettre en place et de suivre les indicateurs de qualité, de RSE et d'entreprise à mission, d'animer l'entreprise à mission au sein des différents établissements, ainsi que de créer et d'animer le comité Éthique et RSE. De plus, il assure une veille sur les procédés, matériels et innovations dans les métiers exercés par EPSO.

Dans le cadre de sa politique de recrutement, EPSO recrute des **alternants** dans les métiers support de l'entreprise, renforçant ainsi son engagement en faveur de l'emploi des jeunes.

Des **formations** sont mises en place pour sensibiliser les équipes à la **qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)**, ainsi qu'à l'animation des EDD (Espaces de discussion).

**Ces espaces de discussion** ont été créés et mis en place, favorisant ainsi l'échange et le partage d'idées au sein de l'entreprise.

Enfin, EPSO a mis en place le système **LIBERO, un outil de formation digitalisé**, pour faciliter la formation des agents sur le terrain.

# LES INDICATEURS CLÉS - RÉSULTATS OBTENUS

Les tous premiers indicateurs de suivi des atteintes des objectifs sociaux et environnementaux ont été discutés au sein du Comité de Mission. Ces indicateurs sont une **première base et font l'objet d'un suivi et d'une actualisation au fil de l'eau**. Pour un pilotage au plus juste, la liste de ces indicateurs peut évoluer, en fonction du contexte économique et social et de la maturité des sujets.

## L'IMPACT DE NOS MISSIONS EN QUELQUES CHIFFRES

### VOLET SOCIAL



État motivationnel  
des salariés  
85 %



Taux salariés en  
situation de handicap  
6,92 %



4 chartes signées avec  
des organismes  
d'insertion



Taux de turn-over  
7,14 %

### VOLET ENVIRONNEMENTAL



86 % des  
fournisseurs en  
circuit court



80 % des produits  
sont issus du système  
de dilution

**TABLEAU « INDICATEURS DE SUIVI DES OBJECTIFS SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX »**

<b>Objectif statutaire 1</b> «Contribuer au confort et à l’image de nos clients tout en préservant la performance de leurs installations »	Indicateurs de performance	Objectif 2026	Valeur au 31/12/2023	Fréquence	Source	Commentaires
Déclinaison en objectifs opérationnels :						
<b>Assurer le meilleur niveau de qualité de services</b>	Contrôle qualité contradictoire à 80% de Niveau de Qualité Admissible  (taux de retour 100% sur le planning déterminé annuellement)	80%	92%	Mensuelle	Qualité	Taux de retour faible à 34%, objectif 2024 à 100%
	Fiche d’évaluation de la satisfaction à 75 % de satisfaction  (taux de retour 100% sur le planning déterminé annuellement)	75%	88%	Trimestrielle	Qualité	Taux de retour faible à 37,5%, ce qui peut expliquer le taux de satisfaction élevé  En 2024, nous calculons les pourcentages de répartition de l’impact : l’image client, le confort salariés et clients, ou la performance de la production client.
	Nombre d’incidents (fuite, câble électrique) détectés chez le client et remontés par les collaborateurs EPSO		NC	Mensuelle	Qualité	Mesure permettant d’analyser les impacts positifs de l’action des agents EPSO



Objectif statutaire 1 «Contribuer au confort et à l'image de nos clients tout en préservant la performance de leurs installations »	Indicateurs de performance	Objectif 2026	Valeur au 31/12/2023	Fréquence	Source	Commentaires
Développer le rayonnement de la mission sur le territoire	Durée de vie des contrats clients	60% inf. 5 ans 40% sup à 5 ans	37% 63%	Annuelle	Pôle Finance	
	Taux de recommandation	75%	NC	Mensuelle	Qualité	Mesurer le vecteur d'appréciation et le ressenti du client
	Cartographie nombre de sites client sur le territoire (Nombre de clients sur l'exercice / Cartographie régionale)	700	591	Annuelle	Pôle Finance	Voir carte d'implantation page 19

<b>Objectif statutaire 2</b> «Contribuer par nos actions et notre organisation à la qualité de vie au travail de nos travailleurs et de nos clients »	Indicateurs de performance	Objectif 2026	Valeur au 31/12/2023	Fréquence	Source	Commentaires
<b>Déclinaison en objectifs opérationnels :</b>						
<b>Soutenir la qualité de vie au travail de nos clients</b>	Clients qui considèrent qu'EPSO participe à leur bien-être au travail	80%	NC	Annuelle	Qualité	50% de clients interrogés
<b>Baromètre social</b>	État motivationnel	70%	85%	3 ans	Externe	Objectif ambitieux compte tenu de la période de croissance > à 25%
<b>Encourager le bien-être au travail pour nos salariés</b>	Taux de turn-over	<10%	7,14%	Mensuelle	RH	Objectif ambitieux compte tenu de la période de croissance > à 25%
	Taux d'absentéisme	<7%	4,26%	Mensuelle	RH	Objectif ambitieux compte tenu de la période de croissance > à 25%
	Travail en journée : % nombre de salariés	50%	33%	Trimestrielle	RH	
<b>Offrir à nos salariés des espaces d'échanges sur leurs parcours au sein de l'entreprise, leurs missions...</b>	Nombre d'Espaces de discussion réalisés	30 (obj 2028)	NC	Trimestrielle	RH	Objectif à 5 ans

Objectif statutaire 3 « Favoriser l'emploi par l'insertion, la formation et l'égalité des chances »	Indicateurs de performance	Objectif 2026	Valeur au 31/12/2023	Fréquence	Source	Commentaires
Déclinaison en objectifs opérationnels :						
<b>Favoriser l'insertion professionnelle de tous</b>	Taux d'insertion objectif	10 %	10,76%	Annuelle	RH	
	Taux de salariés en situation de handicap	8%	6,92%	Mensuelle	RH	Le développement des partenariats avec France Travail doit permettre d'atteindre l'objectif voir au-delà
<b>Soutenir la formation continue</b>	Taux de salariés formés sur l'année	>35%	54,6%	Semestrielle	RH	
<b>S'engager auprès d'acteurs de l'insertion, de la formation, et de l'égalité des chances</b>	Nombre de chartes avec organisme d'insertion	6	4	Annuelle	RH	Charte PROMILES, charte avec les missions locales, profession Emploi, charte AREA entreprise apprenante
<b>Encourager l'insertion des jeunes</b>	Nombre d'alternants par an	3	11	Annuelle	RH	
	Nombre de stagiaires accueillis par an	20	4	Trimestrielle	RH	Deux stagiaires de l'EPIDE et deux stagiaires de la Mission locale

Objectif statutaire 4 « Limiter l'impact environnemental de notre activité »	Indicateurs de performance	Objectif 2026	Valeur au 31/12/2023	Fréquence	Source	Commentaires
Déclinaison en objectifs opérationnels :						
<b>Limiter l'impact carbone de nos activités et de l'entreprise</b>	Calcul de notre impact carbone	900 t*	NC	Annuelle	Qualité	Mise en place prévue en 2024
	TCO2e / an / employé	1,1 t*	NC	Annuelle	Qualité	Mise en place en 2024
<b>Assurer une dilution de produits maîtrisée pour éviter les surdosages</b>	Pourcentage des produits utilisés via le système de dilution	75%	80%	Trimestrielle	Qualité	Les produits utilisés par le système de dilution ne permettent pas d'effectuer des remises en état, ce qui impose l'utilisation de produits spécifiques
<b>Assurer une meilleure gestion des déchets</b>	Nombre de clients chez qui nous avons mis en place la collecte des bio-déchets	60	NC	Trimestrielle	Qualité	Mise en place début 2024
	Nombre de tonnes de bio-déchets valorisés/an	20 tonnes	NC	Trimestrielle	Qualité	Mise en place début 2024
	Volume de compost créé	4 tonnes	NC	Trimestrielle	Qualité	Mise en place début 2024
<b>Favoriser des circuits courts</b>	Pourcentage de fournisseurs en circuit court dans un rayon <100 km	90%	86%	Annuelle	Finance	Relevé des fournisseurs dans Wonett

\*ESTIMATION DES ENTREPRISES DE TAILLE IDENTIQUE DANS LA PROFESSION

Objectif statutaire 5 « Promouvoir l’ancrage territorial de nos activités »	Indicateurs de performance	Objectif 2026	Valeur au 31/12/2023	Fréquence	Source	Commentaires
<b>Déclinaison en objectifs opérationnels :</b>						
<b>Favoriser les fournisseurs locaux</b>	Pourcentage d’achats sur le territoire	80%	85%	Annuelle	Pôle Finance	Les achats principaux se font à proximité de nos implantations.
<b>S’engager dans la vie locale du territoire</b>	Nombre de partenariats et mécénats par types d’associations locales	10	10	Semestrielle	Pôle Finance	Les différents partenariats sont réalisés auprès d’associations locales dans nos différentes implantations.

# CONCLUSION

## **Fabien DAROLLES, Président d'EPSO :**

*« Membre interne du comité de mission, dirigeant et co-fondateur de la SAS EPSO, mon engagement est de multiples natures au sein de ce comité.*

*Je me dois tout d'abord d'animer ce comité, tout en étant garant de la vision des fondateurs, mais aussi des salariés qui ont participé à cette réflexion commune, ainsi que ceux qui participent aujourd'hui à façonner l'entreprise, au travers des Espaces De Discussion, mais aussi par leur engagement au quotidien sur le terrain, ou lors des échanges durant les Comités Exécutifs.*

*De plus, au-delà de ma participation active au sein du comité, je dois être ouvert lors des discussions et échanges de toute nature avec chaque membre du comité de mission afin d'écouter l'avis de chacun mais aussi apporter non seulement mon point de vue, mais aussi celui de mes collaborateurs et autres partenaires n'appartenant pas au comité de mission.*

*Nous ne sommes qu'au prémisse d'une belle aventure, le chemin n'est pas simple et les obstacles seront nombreux, mais notre force aujourd'hui est d'être structuré pour mener, tous ensemble, ces réflexions et la mise en place d'actions concrètes, lisibles et traçable sur le terrain.*

*Je suis certain que l'année 2024 concrétisera ce qui a été initié il y a quelques années et démarré concrètement en 2023. »*

## **Cédric DUBOIS, Directeur QHSE - Entreprise à mission, EPSO :**

*« En tant que membre interne du comité de mission, nous devons avoir une double vision sur les actions menées. En effet, nous sommes proactifs dans la gestion des informations pour les membres externes d'une part, qui ne sont pas au quotidien dans l'entreprise, et d'autre part, nous devons fédérer nos équipes internes pour qu'elles adhèrent à la politique d'EPSO. Dans les mois à venir, il est primordial que nous poursuivions l'embarquement de nos équipes afin de les amener à atteindre les objectifs que nous avons déterminés en collaboration, tout en se questionnant constamment sur la sincérité de cette démarche et les impacts qui en découlent. Le statut d'entreprise à mission doit être un vecteur de progrès dans nos comportements sociaux, sociétaux et environnementaux. »*

### Serge JEAN-FRANCOIS, Directeur des Opérations, EPSO :

*« Membre interne du comité de mission, en contact direct avec les équipes et soucieux de leurs perceptions des actions menées quotidiennement sur le plan social, sociétal et environnemental notre rôle consiste à les rendre fiers d'appartenir à ce projet.*

*Devenir une entreprise à mission n'est pas une propagande mais une façon de valoriser notre activité, qui est une véritable opportunité pour mener des actions positives auprès de nos salariés, clients, partenaires et institutions.*

*Ce nouveau défi nous permet de tester de nouvelles méthodes de travail, de se réinventer, d'avoir des échanges riches au sein du comité de mission afin de faire évoluer notre vision et se fixer de nouveaux objectifs pour les années à venir, pour que notre impact soit positif, tout en conciliant la réussite économique qui est un facteur essentiel dans la réussite de ce projet. »*

### Emmanuelle BESSEZ, Dirigeante de WUNJO :

*Je ressors de chaque réunion de Comité de Mission galvanisée par la puissance de la diversité. Celle des profils des membres, des regards, des thématiques abordées. Il y a une immense richesse dans les points de vue et les contributions.*

*La présence de plusieurs membres du personnel permet de limiter les projections utopistes, tout en suggérant des pistes qui amènent de la valeur ajoutée, ce que le rapport consolide merveilleusement. Je relève notamment les aspects environnementaux qui ont enrichi la première rédaction des objectifs statutaires.*

*J'encourage fortement EPSO dans cette démarche inédite et souhaite qu'elle puisse inspirer largement autour d'elle. Le Monde a besoin de sociétés à impact et la performance globale dont EPSO fait preuve est exemplaire.*

### Xavier PASCHE, Directeur Agence Entreprises, CIC SO

*« Le choix de devenir membre du comité à mission a été une évidence compte tenu d'abord que nous portons les mêmes valeurs au sein du Crédit Mutuel Alliance Fédérale (dont le CIC est une filiale) depuis 2020 et que je souhaite accompagner EPSO dans ce challenge. Être membre du comité me permet de mesurer combien cette orientation stratégique pour une entreprise en croissance peut être un levier à forte valeur ajoutée dans un environnement très concurrentiel mais aussi un défi quotidien en interne pour une PME. Le partage de points de vues, les échanges au sein du Comité sont enrichissants et doivent permettre de guider les choix d'EPSO. Dans mon domaine, le sujet de « l'extra financier » prend une part de plus en plus importante dans l'approche globale des entreprises. Aussi, en tant que membre, mon objectif est de pouvoir apporter une veille, sensibiliser sur certains sujets et donner mon point de vue sur les orientations RSE prises ou qu'EPSO souhaite prendre. À ce jour, EPSO a réalisé beaucoup de chemin et a embarqué dans cette belle aventure ses collaborateurs, c'est un gage de réussite »*

### **Damien PENIN, Directeur Général ELIOR FRANCE**

*En tant qu'acteur, j'ai eu l'opportunité de participer à l'évolution EPSO, en veillant que les engagements sociaux et environnementaux soient intégrés de manières cohérentes et efficaces aux activités. Cette expérience confirme l'importance d'une gouvernance dédiée à la mission pour réaliser des impacts positifs, tangibles et durables.*

*Mon rôle consiste à surveiller et évaluer les progrès par rapport aux KPI fixés ; conseiller et surveiller via mon expertise du métier de service; favoriser la transparence via la communication des résultats et des initiatives d'EPSO; encourager l'innovation par nos expertises respectives et connaissance écosystème.*

*En se projetant à 2027, EPSO se positionne comme un leader régional dans la réalisation de sa mission, ancré sur son territoire.*

*Ma contribution présente, future renforce ma conviction que l'entreprise générera des forces puissantes pour le Bien et l'intérêt collectif, dans une approche déterminée et d'intégrité pour toutes les parties prenantes.*

### **Guillaume MAINHAGUIET, Directeur Général Clinique de L'UNION – Groupe RAMSAY**

*Il est nécessaire de mettre en avant la démarche et la volonté d'EPSO de s'engager dans ce projet d'entreprise à mission. La constitution d'un collectif hétérogène, impliqué et sincère a été un facteur clé de succès de la démarche. L'ensemble des paroles a été entendu et nous avons pu constater immédiatement une mise en mouvement de la société sur les thèmes de l'amélioration la visibilité interne/externe et de l'approfondissement de la mission environnementale.*

### **Fabienne DELLA MARTA, Directrice d'agences CRIT- Intérim**

*Mon engagement au sein du Comité de mission est guidé par mon désir de contribuer positivement au projet et aux nobles ambitions d'EPSO de devenir une Entreprise à mission.*

*Je trouve que les objectifs du Comité, notamment en apportant ses réflexions collectives pour positionner l'humain au cœur de l'organisation, pour en faire un levier de performance, résonnent profondément avec mes convictions.*

*En tant que membre du Comité, j'ai participé à plusieurs réflexions, je suis fière et déterminée à contribuer de manière durable à ces échanges et travaux.*

*Confiante que cette expérience valorise et valorisera cette belle entreprise EPSO et sera un gage de rentabilité et de réussite.*





**POUR ALLER PLUS LOIN ENSEMBLE**

**Pour en savoir plus :**

[epso-services.com](http://epso-services.com)

8, route de Bessières, 31140 PECHBONNIEU

**epso**  **Multi-Services**