

# Recueil de bonnes pratiques 2020

## ALLIANCE MEDICALE SERVICES

Le Réseau Produit en Bretagne s'engage dans une démarche de responsabilité sociétale et demande donc à chacun de ses membres de renseigner, chaque année, son recueil de bonnes pratiques en matière de RSE, sur l'année écoulée. Ce rapport annuel permet à l'entreprise de resituer ses actions dans le temps pour piloter son action RSE et ainsi identifier les points restant à améliorer. Le recueil de bonnes pratiques le plus récent est affiché sur la page de présentation de l'entreprise, sur le site [www.produitenbretagne.bzh](http://www.produitenbretagne.bzh)

### CONDITIONS ET RELATIONS DE TRAVAIL

#### Qualité de vie au travail

- Élaboration d'une charte des valeurs par l'ensemble des collaborateurs : cette charte, composée de cinq valeurs (professionnalisme, proximité, sourire, écoute active, éthique), a pour objectif de guider la posture professionnelle de l'ensemble de l'équipe. Elle représente le ciment de l'entreprise et ses engagements au quotidien en faveur de l'ensemble de ces parties prenantes, qu'elles soient internes ou externes à l'entreprise.
- Lutte contre la sédentarité au travail : mise en place de bureaux qui montent et qui descendent, swissball à disposition, vélos d'appartement permettant de pratiquer une activité physique lors des réunions, steppers ...
- Organisation d'une journée de cohésion sur une base semestrielle permettant aux collaborateurs de partager un temps récréatif pour consolider les liens et le sentiment d'appartenance à une équipe.
- Organisation d'une journée d'harmonisation annuelle : cette journée permet de réunir les managers d'équipe et la direction afin d'harmoniser les pratiques managériales et les différents processus de supervision au sein de l'entreprise.
- Questionnaire QVT : des questionnaires mesurant la Qualité de Vie au travail sont réalisés de manière semestrielle afin d'évaluer le ressenti des collaborateurs par rapport à diverses thématiques telles que l'ergonomie des postes, le climat social, la rémunération ou encore le sentiment de responsabilisation et d'autonomie.
- Réalisation d'indicateurs RH permettant de mesurer les données démographiques de l'entreprise, le taux d'absentéisme (par zone, type de métiers et catégories socio-professionnelles), le taux de rotation du personnel ou encore le taux de formations suivies par les collaborateurs...
- Bénéfices liés aux services proposés par KENVAD : sieste acoustique, sophrologie, séances d'activités physiques adaptés, Yoga, communication professionnelle...

#### Santé et sécurité au travail

- Rédaction d'un document unique : ce document obligatoire comporte quatorze thématiques dont les risques psychosociaux et ceux liés à la charge mentale. Il est mis à jour de manière trimestrielle et reste à disposition des collaborateurs dans les locaux de l'entreprise mais également sous format numérique sur le réseau numérique commun.
- Veille RH régulière à travers la participation à des matinales RH abordant des thématiques variées sur la santé et la sécurité telles que : la mise à jour réglementaire et notamment du document unique et du plan de prévention, la prévention des TMS, la gestion des risques en entreprise, etc.
- Mise en place au sein de la politique RH de l'entreprise d'une procédure de gestion des situations difficiles et notamment une procédure d'alerte et de recours à la médiation. Intervention du services Kenvad pour des mesures spécifiques avec la mise à disposition d'un psychologue en cas de disparition douloureuse d'un patient
- Système innovant pour supprimer le port de charge dans le cadre de la livraison des cuves d'oxygène liquide

#### Formation des salariés

- Mise en place des entretiens professionnels afin d'encourager le développement professionnel et mettre en adéquation les souhaits d'évolution des collaborateurs et les besoins d'Alliance Médicale Services. L'objectif de ces entretiens est de reconnaître et développer les compétences des salariés en assurant leur adéquation aux évolutions des métiers. A l'issue de ces entretiens, les propositions évoquées sont par la suite centralisées dans le plan de développement de compétences de l'entreprise.
- Sur les quatre dernières années, Alliance Médicale Services a permis aux collaborateurs de suivre plus de 1766,5 heures de formation, correspondant à une moyenne de 23,6 heures de formations par an, par collaborateur.
- Engagement de l'entreprise à investir 4 à 6 % de sa masse salariale dans la formation continue.

#### Développement du capital humain / employabilité

-Embauche régulière de stagiaires et apprentis : Objectif double permettant à la fois d'offrir une expérience professionnalisante aux étudiants tout en permettant à l'entreprise de bénéficier de leurs connaissances et compétences.

-Réalisation d'un tableau de polyvalence permettant d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise en cas d'absence de collaborateurs mais permettant également de former les salariés à des missions annexes à leurs métiers. Cela permet de diversifier leurs compétences, d'accroître leur capacité d'adaptation et donc d'augmenter leur employabilité.

-Entretiens professionnels qui permettent d'établir une forme de GPEC au niveau individuel et collectif.

### **Lutte contre le travail précaire sur le territoire**

-Proposer, dans la mesure du possible une offre d'emploi en interne ou en externe auprès des stagiaires et apprentis.

-Privilégier les CDI dans la mesure du possible.

### **Information du personnel / entretiens annuels**

-Mise en place d'une newsletter semestrielle : appelée AMIS, cette newsletter permet d'informer les salariés sur les derniers événements et dernières nouveautés de l'entreprise. Cela permet de créer du lien et de tenir informés les collaborateurs des changements majeurs de la société.

-Intégration d'entretiens annuels au sein de la société permettant d'évaluer les compétences et atteintes d'objectifs de chacun afin de poursuivre ce processus d'amélioration continue. Cela permet de faire un bilan de la période écoulée en renforçant le dialogue et la compréhension mutuelle pour favoriser la collaboration et en évaluant les points forts et axes de progrès des collaborateurs afin de reconnaître la contribution de chacun. En ce sens, un document Excel a été développé, servant de support pendant l'entretien et permettant d'évaluer le collaborateur par rapport à la qualité et quantité de son travail, au respect des consignes, à sa capacité à communiquer et à travailler en équipes ainsi qu'à son implication dans les démarches RSE et Qualité de l'entreprise.

### **Accueil / intégration des nouveaux collaborateurs**

-Procédure d'embauche définie au sein de la politique RH de l'entreprise, qui permet d'établir les différentes étapes d'intégration du nouveau collaborateur au sein de la société. Elle comprend, en plus des formalités administratives type rédaction du contrat et DPAE, un temps de lecture des documents capitaux de l'entreprise (Document Unique, règlement intérieur, notes internes, livret d'accueil). Un temps d'échange avec la personne en charge de la qualité et de la RSE est également planifié, afin de familiariser le/la candidat(e) avec ces thématiques, pour qu'il/elle puisse par la suite, à son niveau, engager son travail dans un processus d'amélioration continue.

-Mise en place d'un livret d'accueil : il s'agit d'un livret permettant de donner au nouvel(le) embauché(e) toutes les informations nécessaires sur l'entreprise et utiles à sa bonne intégration :

-Présentation de l'entreprise et du métier

-Organigramme

-Trombinoscope

-Lexique lié aux métiers de l'entreprise

-Coordonnées de l'ensemble de l'équipe

-Etc.

-Réalisation d'un rapport d'étonnement par les collaborateurs trois semaines après leur embauche afin qu'ils puissent exprimer leurs opinions par rapport aux processus mis en place dans l'entreprise. Cela permet d'avoir un regard nouveau sur la structure de l'entreprise et d'engager les salariés dans une démarche participative.

## **PRESERVATION DE L'ENVIRONNEMENT**

### **Gestion et optimisation des énergies**

-Mise en place de détecteurs de présence dans les sanitaires

-Economie d'éclairage d'appoints (puits de lumière...)

-Généralisation d'installation d'ampoules LED dans les zones collectives (couloirs, salles de réunion, ...)

### **Gestion et optimisation de l'eau**

-Récupération de l'eau de pluie pour le lavage des véhicules de la société et les toilettes.

### **Gestion et optimisation des matières premières**

-Lavage et désinfection des masques utilisés quelques secondes par des patients pour une réutilisation ultérieure

## **Réduction, tri et recyclage des déchets**

- Mise en place d'un compost
- Tri sélectif sur l'ensemble des sites de l'entreprise
- Suivi de la consommation des emballages

## **Prévention de la pollution (eaux usées, gaz à effet de serre...)**

- Stages d'éco-conduite pour le personnel itinérant.
- Installation de boîtiers de géolocalisation éco-responsables.

## **Gestion et optimisation des déplacements professionnels**

- Utilisation d'un logiciel de géolocalisation permettant de mesurer l'impact carbone des déplacements du personnel itinérant en détaillant : le niveau d'éco-conduite, le taux d'émission de CO2 et la consommation de carburant. Atteindre un bon niveau d'éco-conduite est rentré dans les objectifs individuels du personnel itinérant.
- Les plannings d'intervention des techniciens sont réalisés en amont afin délimiter une zone d'intervention par jour, permettant ainsi de limiter au maximum la distance et donc le trajet entre deux déplacements.

## **DEVELOPPEMENT LOCAL ET INTERET GENERAL**

### **Achats locaux en Bretagne**

- Pour célébrer Noël, Alliance Médicale Services offre chaque année un cadeau à chaque salarié. Cette année, l'entreprise a souhaité privilégier le travail des acteurs bretons et ainsi contribuer, à son échelle, à l'économie locale. L'entreprise a choisi de travailler avec "j'achète breton", lors de l'opération mise en place entre le télégramme et Produit en Bretagne.
- Alliance privilégie les acteurs locaux pour effectuer des achats et réaliser des travaux afin de favoriser un maximum l'économie bretonne : menuisier, cordonnier, agence de communication, paysagiste, ..

### **Engagement sociétal et en faveur de l'intérêt général**

- Depuis 2018, Alliance Médicale Services a tissé un partenariat avec l'association La PLB (La Pierre Le Bigaut), avec notamment un financement pour la "Rando MUCO", événement sportif organisé en faveur de la lutte contre la mucoviscidose.

### **Actions en faveur de la culture et la langue bretonne**

- Pancartes nominatives des postes de travail traduites en breton systématiquement.