

CRESS DES PAYS DE LA LOIRE



RECUEIL

DE BONNES PRATIQUES
ESS EN PAYS DE LA LOIRE

#1

3	LE GUIDE DES BONNES PRATIQUES ET SES ENJEUX
5	FICHE BONNE PRATIQUE GOUVERNANCE PARTICIPATIVE - TRAIT D'UNION
7	FICHE CONCERTATION - APAHRC
9	FICHE TERRITOIRE - APAHRC
11	FICHE TERRITOIRE : PROJET & STRATÉGIE - ITEP
13	FICHE ÉTHIQUE - TRAIT D'UNION
15	FICHE POLITIQUE SOCIALE - ADT 44
17	FICHE POLITIQUE SOCIALE - TITI FLORIS
19	FICHE ENVIRONNEMENT - MÉNAGE SERVICE
21	FICHE ENVIRONNEMENT - ADT 44
23	ET VOUS, QUELLES SONT VOS BONNES PRATIQUES ?

Ce n'est pas parce que les entreprises de l'ESS portent intrinsèquement des valeurs et principes (gouvernance démocratique, recherche de l'utilité sociale,...) qu'elles sont pour autant exemptes de s'interroger sur leurs pratiques et de s'engager ainsi dans une démarche d'amélioration et de progrès.

Les valeurs et principes que porte l'ESS doivent s'incarner au quotidien, dans les pratiques et ce, d'autant plus que :

- ▶ affirmer des valeurs et principes ne suffit plus pour permettre à l'ESS de se différencier et de faire valoir ses spécificités
- ▶ les organisations de l'ESS sont de plus en plus "challengées" sur l'adéquation de leurs pratiques avec leurs valeurs là où de plus en plus d'entreprises hors ESS intègrent des démarches de responsabilité sociétale.

Parce que "statut n'est pas vertu", parce que l'ESS et la RSE ne peuvent se confondre et compte tenu des enjeux économiques, sociétaux et environnementaux auxquels nous sommes confrontés, les organisations de l'ESS doivent se saisir des enjeux d'amélioration continue de leurs pratiques.

DU CONTEXTE NATIONAL...

La loi du 31 juillet 2014 relative à l'ESS engage toutes les organisations de l'ESS, quels que soient leurs tailles, statuts, activités, à mettre en place le guide d'amélioration continue de leurs pratiques. Ainsi, chaque année, depuis 2018, elles doivent présenter lors de leur assemblée générale, des informations sur leurs pratiques et leurs objectifs de progrès selon les 8 thèmes suivants :

- ▶ Gouvernance démocratique
- ▶ Concertation dans l'élaboration de la stratégie de l'organisation
- ▶ Territorialisation de l'activité et des emplois
- ▶ Politique salariale et l'exemplarité sociale, la formation professionnelle, la qualité des emplois
- ▶ Lien avec les usagers et la réponse aux besoins non couverts des populations
- ▶ Situation de l'organisation en matière de diversité, de lutte contre les discriminations et d'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- ▶ Environnement
- ▶ Éthique et la déontologie.



Au-delà de la conformité à la loi, engager une telle démarche permet aux organisations de réinterroger leur stratégie globale, de partager une vision commune du projet, de faire converger leurs pratiques avec leurs valeurs... et de mieux valoriser les plus-values liées à l'ESS.



... A LA DYNAMIQUE REGIONALE DES PAYS DE LA LOIRE

C'est la raison pour laquelle la CRESS des Pays de la Loire, en lien avec la dynamique du réseau national des CRESS (CNCRESS), s'est saisie de cette question et mène depuis deux ans des temps de sensibilisation auprès des organisations de l'ESS sur le territoire ligérien.

Les organisations de l'ESS rencontrées ont alors fait part de leurs attentes et interrogations sur la méthodologie et les outils à développer. Est apparu un besoin fort d'aborder ces aspects de manière collective et partagée afin de mieux s'emparer de ces enjeux et se mettre en mouvement pour entrer dans des démarches d'amélioration des pratiques.

La CRESS des Pays de la Loire, en partenariat avec RScop, coopérative spécialisée dans l'ESS sur les démarches de responsabilité sociétale des entreprises, a alors imaginé la mise en place d'une démarche collective et apprenante pour répondre à ce besoin. Un appel à manifestation d'intérêt a été lancé en février 2018, auprès des organisations de l'ESS. L'idée était de constituer un collectif d'organisations volontaires pour expérimenter la démarche et ainsi repérer des initiatives inspirantes qui pourraient servir plus largement à d'autres organisations de l'ESS.

Grâce au soutien financier du Conseil régional des Pays de la Loire*, en partenariat avec la SCOP Titi Floris, cette démarche a pu démarrer en mai 2018. Elle a permis aux organisations de s'interroger sur leurs propres pratiques et de partager leurs expériences et problématiques de manière collective.

Au fil de ce travail collectif, est apparu rapidement la nécessité d'être outillé sur les différentes étapes de la démarche d'amélioration continue des pratiques.

Sur la base des besoins et propositions des organisations de l'ESS participantes, RScop et la CRESS des Pays de la Loire ont proposé la création d'un outil numérique « ESSpratiques ». Cet outil a pour objet de permettre aux organisations de l'ESS de dresser un auto-diagnostic de leur situation, d'élaborer la cartographie de leurs parties prenantes, de valoriser les pratiques existantes et d'identifier celles à améliorer. L'intérêt d'ESSpratiques est aussi de pouvoir capitaliser les données et de permettre aux organisations de mesurer leurs progrès dans le temps.

L'objet du présent document est de valoriser quelques pratiques inspirantes des organisations ligériennes qui ont participé à ce travail et qui se sont lancées dans une démarche d'amélioration continue de leurs pratiques.

Voici quelques idées de pratiques à mettre en œuvre dans vos organisations. Nous espérons qu'il y en aura encore plein d'autres à valoriser grâce à votre engagement !

Si vous souhaitez rejoindre la dynamique en cours auprès d'un groupe d'acteurs.trices de l'ESS engagés ou faire part des bonnes pratiques que vous mettez en place, n'hésitez pas à contacter la CRESS.

**Dispositif Pays de la Loire Conseil qui soutient le recours au conseil externe par les entreprises pour la mise en œuvre d'une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises prenant en compte les 5 domaines du référentiel régional partagé : social, environnemental, économique, territorial et gouvernance.*

GOVERNANCE PARTICIPATIVE

Un comité de direction permet d'échanger sur les pratiques, de discuter des projets et de partager les solutions.

Les dirigeants « historiques » de la création du groupe souhaitent associer les cadres aux décisions concernant les filiales et les structures partenaires : les projets, leur développement, leur pérennisation.

Cette instance permet une autorégulation des pratiques en cohérence avec les valeurs de l'économie sociale et solidaire ainsi que celles des missions communes d'insertion des publics éloignés de l'emploi et d'intégration des Travailleurs Handicapés.

- ▶ Elle anticipe sur le fonctionnement futur qui prévoit d'associer des salariés au capital.
- ▶ Elle répond au besoin de solidarité dans la prise de décision des dirigeants de chaque entité. Elle permet de mutualiser des moyens (administratifs, financiers, RH, accompagnement social).
- ▶ Elle amène une réflexion commune sur le sens des actions avec des outils (ex : business modèle) qui questionnent les pratiques (rentabilité, éthique, impact environnemental).



TERRITOIRE CONCERNÉ

Loire-Atlantique & Vendée



TRAIT D'UNION

30 rue Pierre Latécoère,
85000 LA ROCHE-SUR-YON
www.trait-union.net



TRAIT D'UNION
NATURELLEMENT DEDIE AUX SOLUTIONS PRIOS

DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE

DE 2014 À 2016

CODIR de 7 personnes de l'entreprise « mère »
Trait d'Union.

DEPUIS 2017

CODIR élargi aux 11 cadres des structures tous
les 2 mois avec ordre du jour partagé.

2017

Mutualisation des services supports
(administratifs, financiers, RH), d'outils
et de locaux finalisée.

Une solidarité financière entre les filiales avec
un patrimoine immobilier porté par la holding
depuis 22 ans.

TRAIT D'UNION EN 2017



62
salarié.e.s



2.5 M
d'€ de CA

GROUPE SOLTISS

1
holding

6
filiales

+250
salariés

IMPACTS DE LA BONNE PRATIQUE

- ▶ **Une solidarité financière** pour passer des étapes difficiles : perte des marchés de Trait d'union en 2016.
- ▶ **Nouveaux services mutualisés** (serveur, logiciels, personnels spécialisés en gestion financière et en informatique).

Un désir de
partager des idées
et trouver des **solutions**
innovantes.



Le sentiment
d'appartenance

qui permet **une communication**
forte et une implication
dans les réseaux.



LEVIERS &
DIFFICULTÉS



- ▶ Des sujets abordés trop spécifiques à une structure ne concernant pas les autres.
- ▶ Un manque de coordination avec le comité d'éthique et d'orientation composé de bénévoles.
- ▶ La difficulté à trouver des dates de réunion convenant à toutes les structures.

Un impact positif
sur la **santé financière**
des structures & sur les **conditions**
de travail.





CONCERTATION

Mise en œuvre d'une instance de représentant.e.s des personnes accompagnées, dite « délégué.e.s d'ateliers » permettant des échanges entre les représentant.e.s des ouvriers de chaque atelier de l'établissement et le directeur.

Cette instance a pour objet d'intégrer les personnes accompagnées aux décisions qui les concernent afin qu'elles puissent exercer leurs capacités à agir pour la structure et sur les conditions de leur accompagnement. Il s'agit d'une instance non réglementaire, un choix de l'association pour permettre l'exercice de la citoyenneté dans un cadre institutionnel.

Un dispositif existe aussi sur les établissements d'hébergement et d'accompagnement à la vie sociale pour favoriser la participation des bénéficiaires au choix des activités.



TERRITOIRE CONCERNÉ
Maine-et-Loire



APAHRC
1 Square Saint-Briac
49300 CHOLET
www.apahrc.fr



DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE

ÉTAPE 1

Identification du besoin participatif à travers le projet d'établissement.

ÉTAPE 2

Mise en place d'un poste « accompagnement parcours » des personnes accompagnées .

ÉTAPE 3

Prise en compte de la Loi du 2 janvier 2002 de rénovation et de modernisation de l'action sociale.

ÉTAPE 4

Création d'une équipe dédiée de 5 travailleurs sociaux.

ÉTAPE 5

Écriture du projet « citoyenneté » en 2018.

IMPACTS DE LA BONNE PRATIQUE



14
ouvrier.e.s

des trois sites géographiques de l'ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) qui représentent l'ensemble de leurs collègues dans cette instance.



Des réunions d'ateliers

sont organisées en amont et à la suite des rencontres délégué.e.s / directeur afin de faire le lien avec l'ensemble des ouvrier.e.s de l'ESAT. **Une commission d'animation composée de 8 ouvrier.e.s** vient compléter ce dispositif sur l'animation des moments festifs de l'établissement.

Un projet associatif



portant les **valeurs de citoyenneté, de reconnaissance de la personne accompagnée** en tant qu'adulte acteur.trice de son parcours de vie.

LEVIERS & DIFFICULTÉS



► Le maintien d'un dispositif mobilisant 3 professionnel.le.s une 1/2 journée par semaine à laquelle s'ajoute des temps de préparation dans un contexte d'organisation du travail en atelier complexe et d'une gestion des priorités d'accompagnement sans cesse interrogée.

Une culture d'établissement



affirmant les **valeurs de l'accompagnement** dans un cadre d'aide par le travail.

TERRITOIRE

Création de l'artothèque François MORELLET au sein de l'ESAT Arc en ciel (Établissement et Service d'Aide par le Travail) pour valoriser les œuvres réalisées par les personnes en situation de handicap accompagnées dans le cadre des activités artistiques.

Les activités de création artistique ont été créées en 1996 dans l'établissement. Depuis cette date, de nombreuses expositions ont été réalisées, en local, comme au niveau national (Musée de la création franche, Festival Art et déchirure...), voire à l'étranger (Allemagne).

Le succès rencontré par les artistes reconnus dans l'univers de l'art brut a conduit à élargir la diffusion de leurs œuvres au-delà des expositions.

Ainsi est né le projet d'une artothèque, inaugurée le 15 décembre 2015 sur le site de l'ESAT Arc en ciel.



TERRITOIRE CONCERNÉ
Maine-et-Loire



APAHRC
1 Square Saint-Briac
49300 CHOLET
www.apahrc.fr



DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE

ÉTAPE 1: 1996

Mise en place d'un atelier artistique par un directeur ayant une vision innovante de l'accompagnement et de la valorisation des personnes en situation de handicap.

ÉTAPE 2: 1999 & 2010

Création de deux nouveaux ateliers sur les sites de l'ESAT, 1999 à Beaupréau et 2010 sur le site du Cormier, chaque atelier étant animé par un artiste reconnu.

ÉTAPE 3

Développement des lieux d'exposition, du local au national depuis 20 ans.

ÉTAPE 4: 2014

Écriture du projet de création d'une artothèque, constitution d'une équipe professionnelle et d'une équipe d'ouvrier.e.s de l'ESAT dédiées à cette activité.

ÉTAPE 5: 2015

Ouverture de l'artothèque « François MORELLET » le 15 décembre.

IMPACTS DE LA BONNE PRATIQUE



6 ouvrier.e.s

des trois sites géographiques de l'ESAT qui animent et gèrent les activités de l'artothèque (accueil du public, rédaction des contrats de location, gestion des prêts et du site internet).



350 œuvres

produites par environ 45 artistes, diffusées à travers des commissions de sélection.

- **La reconnaissance de la personne en tant qu'artiste**, et non en tant que personne en situation de handicap, est le meilleur retour perçu. Cette activité permet aussi la découverte par un public non informé de toutes les compétences professionnelles des ouvrier.e.s.
- La communication et les échanges issus de cette action participent **à la communication des actions de l'APAHC et de ses établissements.**

Un projet associatif



portant les **valeurs de citoyenneté, de reconnaissance de la personne accompagnée** en tant qu'adulte acteur.trice de son parcours de vie.

LEVIERS & DIFFICULTÉS



- Le maintien d'un dispositif mobilisant 3 professionnel.le.s une 1/2 journée par semaine à laquelle s'ajoute des temps de préparation dans un contexte d'organisation du travail en atelier complexe et d'une gestion des priorités d'accompagnement sans cesse interrogée.

Une culture d'établissement



affirmant les **valeurs de l'accompagnement** dans un cadre d'aide par le travail.

TERRITOIRE PROJET & STRATÉGIE

L'association Institut Innovation et Parcours organise sa gouvernance à partir de projets stratégiques négociés dans le cadre d'un CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) ; elle s'appuie sur les recommandations du rapport IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales) et sur la politique inclusive menée par le gouvernement.

Les dispositifs accueillent des enfants et adolescents susceptibles de reprendre un cours normal d'études. La politique inclusive vise à scolariser ces enfants / adolescent.e.s en milieu ordinaire. Nous soutenons l'idée qu'ils,elles doivent être accompagnés.e.s dans ces écoles et collèges afin de sécuriser leurs parcours.

Le besoin de soutien de l'éducation spéciale à l'éducation nationale est un préalable à la réussite de ce projet.

Actions :

- ▶ Mise en place de permanences éducatives et pédagogiques en collège.
- ▶ Ouverture d'un dispositif d'inclusion et de soutien en école élémentaire.



TERRITOIRE CONCERNÉ

Maine-et-Loire



DISPOSITIF ITEP

La Tremblaie: Rue des Ruisseaux
49300 CHOLET

Les Oliviers: 5 rue Fernand Forest
49000 ANGERS



DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE

2000 - 2013

Premières expérimentations d'intégration scolaire, soutien à l'inclusion en augmentation constante.

2013 - 2017

Expérimentation du dispositif ITEP, facilitation du passage d'une modalité d'accompagnement à l'autre.

2017-2019

Mise en place de permanences en collège, création d'un dispositif d'inclusion et de soutien. Expérimentation d'équipes de prévention en soutien aux écoles et collèges ainsi qu'aux familles.

IMPACTS DE LA BONNE PRATIQUE



50 à 80 %
des enfants et adolescent.e.s
accompagné.e.s bénéficient d'une

scolarisation en milieu ordinaire en temps partagé.

- ▶ Le travail d'accompagnement pour la sécurisation des parcours concerne la totalité des professionnel.le.s des dispositifs ; le partenariat avec les établissements scolaires est reconnu par les différentes instances de l'Éducation Nationale mais aussi par la Maison Des Adolescents et de l'Agence Régionale de Santé.
- ▶ **Reconnaissance des professionnel.le.s** sur les dispositifs de droit commun.
- ▶ **Soutien des équipes pédagogiques** des écoles et collèges.
- ▶ **Satisfaction / reconnaissance des familles** quant au travail mené sur la sécurisation des parcours en milieu ordinaire.

Les conventions de coopération

entre l'Éducation Nationale et nos dispositifs ITEP.



La politique inclusive

portée aussi par l'association AIRe, les Agences Régionales de Santé et la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie.



LEVIERS & DIFFICULTÉS



- ▶ L'éloignement de certains enfants (distance entre l'école / collège et l'ITEP).
- ▶ Le manque de moyens humains et matériels (véhicules) pour répondre à toutes les sollicitations des écoles / collèges.

La loi 2005-102

pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.



LES PERSPECTIVES :

- ▶ Demande de soutien financier formulé auprès de notre organisme de tutelle et de contrôle (ARS PDL).
- ▶ Présentation des dispositifs auprès des entreprises choletaises et angevines.
- ▶ Possibilité de recevoir des dons, émission possible de reçus fiscaux.

ÉTHIQUE

Trait d'Union a fait le choix de partenaires de l'ESS et de l'IAE (Insertion par l'Activité Économique) comme fournisseurs de services ou co et/ou sous-traitants.

Le lavage des EPI (Équipements de Protection Individuelle) ainsi que l'entretien de tous nos locaux sont réalisés par des chantiers ou entreprises d'insertion du territoire (Job insertion, Atout Linge, ASPIRE, ADC Propreté). Nous avons également fait le choix d'une sous-traitance avec une autre entreprise d'insertion (ASPIR) dans le cadre d'un marché public. Nous répondons de manière régulière avec une entreprise d'insertion de propreté du 44 (ADC Propreté) sur des prestations de nettoyage et de collecte de déchets.

Notre objectif est de favoriser l'emploi d'insertion du territoire et les pratiques sociales innovantes (exemples : prestations de ménage en journée, produits Eco labellisés pour les nettoyages). L'accompagnement social est confié à des associations implantées sur chaque territoire en lien avec nos sites.



TERRITOIRE CONCERNÉ

Loire-Atlantique & Vendée



TRAIT D'UNION

30 rue Pierre Latécoère,
85000 LA ROCHE-SUR-YON
www.trait-union.net



TRAIT D'UNION
NATURELLEMENT DEDIE AUX SOLUTIONS PROES

DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE

2000

Collecte et lavage des Équipements de Protection Individuelle par les Ateliers et Chantiers d'Insertion du territoire.

2012

Externalisation du ménage auprès d'une entreprise d'insertion.

2013

Externalisation de l'accompagnement social auprès d'autres associations.

2015

Concertation avec ADC Propreté pour une offre commerciale commune.

TRAIT D'UNION EN 2017



62
salarié.e.s



2.5 M d'€
de CA

IMPACTS DE LA BONNE PRATIQUE

- ▶ **Contribution à la professionnalisation** et modernisation des équipements des ACI.
- ▶ **Participation à l'innovation** de certaines pratiques sociales (ex : ménage en journée).
- ▶ **Reconnaissance forte du travail effectué** par les partenaires.
- ▶ **Élaboration des cahiers des charges en concertation** (ex : choix des produits Eco labellisés, schéma de ramassage).

Partage des valeurs communes

et des mêmes objectifs sociaux.



Solidarité économique
entre structures.



LEVIERS & DIFFICULTÉS



- ▶ La fragilité de certains modèles économiques.
- ▶ Le turn-over des équipes (agents de propreté).

Travail en proximité territoriale.



POLITIQUE SOCIALE

Libérons nos énergies à ADT : à 500 salarié.e.s on est plus fort d'intelligence collective et d'énergie !

Les intervenant.e.s sont invité.e.s à contribuer à l'amélioration de leur planning. C'est la 1^{ère} brique du projet de transformation pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Améliorer la reconnaissance et l'attractivité du métier est la deuxième brique du projet. Les salarié.e.s ont acquis sur le terrain une véritable expertise. Ils.elles sont compétent.e.s pour effectuer des visites de première évaluation, des recrutements, de la représentation, des concertations. Intégrer ces nouvelles missions, c'est valoriser leurs compétences, compléter ou augmenter leur temps de travail, jusqu'au temps plein.

La troisième brique du projet est une conséquence des deux premières : des salarié.e.s ambassadeurs.drices d'ADT et de sa réussite. Améliorer les plannings, valoriser les salarié.e.s, c'est à coup sûr des salarié.e.s plus satisfait.e.s et enclin.e.s à contribuer à la réussite d'ADT. Ce cercle vertueux impactera positivement le développement des activités d'ADT.



TERRITOIRE CONCERNÉ

Loire-Atlantique



ADT 44

9, Rue Marcel Sembat
BP 48755 - 44187 NANTES Cedex 4
www.aideadomicilepourtous.org

DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE

DÉBUT 2018

Genèse du projet.

PRINTEMPS 2018

Réunions de proximité pour sensibiliser les 500 salarié.e.s et mesurer leur appétence à la transformation.

RENTRÉE 2018

Expérimentations sur 2 secteurs, mise en place d'un comité de pilotage.

MAI 2019

Évaluation des expérimentations.

IMPACTS DE LA BONNE PRATIQUE



125h de travail moyen

Augmentation des temps de travail moyens = 82 % d'un temps plein.



12 ans d'ancienneté médiane. Fidélisation des salarié.e.s.

-3%
d'absentéisme

+5%
d'activité

- ▶ **Diversification des missions** (visite à domicile, recrutement, tutorat pour les Aides à Domicile, amélioration des plannings...)
- ▶ **Ce projet a obtenu le Waldeck catégorie emploi du Mouvement associatif le 3 avril 2019.**



LES PERSPECTIVES

Faire évoluer les accords d'entreprise à l'appui des bonnes pratiques issues des expérimentations.

POLITIQUE SOCIALE

Favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap

Titi Floris est engagée dans la promotion d'une société inclusive et ouverte avec le monde du handicap. La coopérative s'inscrit dans une démarche d'insertion professionnelle dans différentes situations. Depuis sa création en 2006, notre entreprise n'a eu de cesse de mettre en place de nombreux partenariats et s'active pour agir en faveur de l'insertion des différents publics :

- ▶ Mise à disposition d'une personne en situation de handicap de l'ESAT Hors les murs au poste d'agent d'accueil pendant un an, puis embauche en CDI.
- ▶ Mise en place de stages de mise en situation avec la MAS ARTA-UEROS qui accueille des adultes cérébro-lésés, pour vérifier les compétences et capacités en milieu de travail.
- ▶ Participation au dispositif « Un jour, Un métier » avec CAP EMPLOI. Depuis 2007, 100 demandeurs d'emploi en situation de handicap ont intégré la SCOP Titi Floris en CDD ou CDI via CAP EMPLOI.
- ▶ Mise en place de découvertes du métier de conducteur accompagnateur avec des jeunes suivi par le GIRPEH (Groupement Interprofessionnel Régional de Promotion de l'Emploi et du Handicap).
- ▶ Participation au DuoDay...

Boris COUILLEAU, P-DG de Titi Floris, est administrateur du GIRPEH de la Région des Pays de la Loire et deux Chargées de Ressources Humaines chez Titi Floris sont membres de la Commission sociale du GIRPEH.

La SCOP participe à de nombreux forums de l'emploi : Forum « Travailler Autrement » organisé par la CRESS et COJOB, job-datings organisés par les Maisons de l'Emploi, organisation de job-datings au sein du Forum Titi...

Le métier de conducteur accompagnateur peut également s'adapter en fonction des profils : des aménagements de poste sont effectués, lorsque cela est nécessaire, pour les salariés en situation de handicap.



TERRITOIRE CONCERNÉ

Grand-Ouest : Pays de la Loire, Bretagne, Nouvelle Aquitaine, Normandie



SCOP TITI FLORIS

7 Rue Louis Blériot
44700 ORVAULT
www.les-titis.fr

Les Titis! 
groupe coopératif

DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE

2006

Création de la SCOP Titi Floris.

2007

Obtention du 1^{er} trophée de l'insertion.

2014

Obtention d'un 2^{ème} trophée de l'insertion
(Prix spécial du Jury).

CHIFFRES-CLÉS DE LA STRUCTURE



1 200
salarié.e.s
(700 ETP)



21 M
d'€ de CA (exercice
2017-2018)

IMPACTS DE LA BONNE PRATIQUE

- ▶ **Entreprise handi-accueillante** (190 salarié.e.s reconnu.e.s « Travailleurs Handicapés ») avec aménagement de poste.
- ▶ **Membre du GIRPEH Pays de la Loire** (Groupement Interprofessionnel Régional de Promotion de l'Emploi et du Handicap).
- ▶ **Ouverture d'un restaurant solidaire à Couëron** (création d'emplois ; 7 salariés - 4ETP).
- ▶ **Image positive de l'entreprise et du handicap.**

**Une réelle considération
pour l'insertion,
l'inclusion sociale.**



**LEVIERS &
DIFFICULTÉS**

**Proximité avec le milieu
du Handicap**

via notre activité de transport.



LES PERSPECTIVES :

Poursuivre les actions mises en place avec les organismes de reconversion et établissements spécialisés et dupliquer certaines dans de nouvelles agences Titi Floris.

ENVIRONNEMENT

Améliorer les conditions de travail des intervenant.e.s à domicile, notamment en ce qui concerne leur santé par la création de prestations de ménage écologique.

À l'occasion d'une formation (Certification à la Prévention des risques et 1^{ers} Secours, spécifiques aux Intervenant.e.s à Domicile - CPS ID), lors des échanges entre salarié.e.s, nous avons pu faire le constat qu'en plus de la fatigue physique liée à leur travail, les intervenant.e.s à domicile souffraient, de manière récurrente, de maux de têtes, d'irritation des voies respiratoires, d'allergies, de démangeaisons, de mains sèches voire abîmées.

Nous avons donc décidé de lancer une enquête pour connaître les produits mis à disposition par les client.e.s et combien de fois par jour elles les utilisaient, puis nous avons rencontré un médecin pour avoir son avis (la nocivité de certains produits ménagers conventionnels était confirmée dans le hors-série de « 60 millions de consommateurs », mai - juin 2016).

Parallèlement, nous avons rencontré plusieurs fabricants de produits ménagers écologiques, et en avons choisi un pour son implantation locale et sa philosophie, ses valeurs humaines. Nous avons testé leurs produits ménagers avec 4 Intervenantes à Domicile (IAD) pendant un mois complet auprès de tous leurs client.e.s et en avons fait un bilan. Aucune d'entre elles ne souhaitaient reprendre le ménage avec les produits classiques. En effet, les maux de tête, la toux avaient disparu.



TERRITOIRE CONCERNÉ

Maine-et-Loire



MÉNAGE SERVICE

1 avenue du Maréchal Foch
49300 CHOLET

www.menageservicecholet.com



DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE

2014 : IDENTIFICATION DU BESOIN

Suite à une formation Prévention des risques et premiers secours, prise de conscience des problèmes de santé des Intervenant.e.s A Domicile (IAD).

FÉVRIER 2015

Création de la prestation de ménage écologique. Élaboration d'une formation au ménage écologique en partenariat avec le fournisseur.

SEPTEMBRE 2015

Lancement de la nouvelle offre (offre commerciale d'essai gratuit pendant 6 mois auprès des clients, la gratuité portant uniquement sur les produits).

2016

Essaimage de cette pratique auprès d'autres Ménage Service (Angers et La Roche / Yon), et sensibilisation des autres Ménage Service de France.

IMPACTS DE LA BONNE PRATIQUE



130 client.e.s sur 530, ont utilisé les prestations de ménage écologique.

- ▶ Proposer **une nouvelle prestation plus respectueuse des personnes et de la planète, à un coût modéré** dans la mesure où l'objectif est de proposer une autre façon de travailler et un changement d'habitudes.
- ▶ **La santé des IAD.**
- ▶ **Le climat social par l'écoute et la prise en compte des difficultés des IAD**, qui se sont senti.e.s reconnu.e.s et soutenu.e.s par leur employeur.
- ▶ **Les conditions de travail des IAD** qui, par la formation et le rôle que l'entreprise leur a donné dans la promotion de cette prestation, ont recréé une dynamique interne, ont apporté de la reconnaissance et le sentiment de pouvoir parfois être entendu.e.s de leurs client.e.s.
- ▶ **L'image de Ménage Service** en sensibilisant nos client.e.s à notre démarche écologique et à notre action d'amélioration des conditions de travail des salarié.e.s de l'entreprise.

L'amélioration des conditions de travail

de nos salarié.e.s, notamment leur santé.



Le respect «client»

de leur intervenant.e,
d'eux-mêmes, de leurs enfants,...



Insertion par l'activité économique

de personnes en difficulté
dans leur recherche d'emploi.



La formation et la valorisation des IAD

devenu.e.s ainsi ambassadeurs.drices de ce ménage écologique
auprès de leurs client.e.s, revalorisant ainsi leur travail.



LEVIERS & DIFFICULTÉS



- ▶ **L'efficacité et le coût des « produits bio »**, autant auprès des salarié.e.s que des client.e.s. Pour les lever, nous avons fait témoigner auprès de leurs collègues, les 4 IAD ayant participé à l'expérimentation et nous avons élaboré une formation sur 2 jours.
- ▶ Reste à **convaincre tous nos client.e.s**, pour le bien-être et la santé de tous.

LES PERSPECTIVES :

Ne plus travailler qu'avec ce type de produits, ou des produits similaires... pour la santé de nos salarié.e.s et le respect de tous.

ENVIRONNEMENT

Renouvellement du parc automobile avec des véhicules hybrides pour respecter l'environnement et réduire la consommation de carburant.

Depuis 2012, sur la suggestion d'un salarié lors d'une réunion de proximité, il a été proposé aux salarié.e.s effectuant + de 1000 km/mois une mise à disposition de véhicule aux frais d'ADT en lieu et place du remboursement des km. À l'occasion du renouvellement du parc de véhicules, ADT a fait le choix de véhicules hybrides, boîte automatique, avec de nombreuses options (climatisation, GPS, Bluetooth). Ce choix implique de réserver la mise à disposition de véhicules aux salarié.e.s qui s'engagent dans le respect d'un certain nombre de principes.

Le conseil d'administration souhaite améliorer concrètement les conditions de travail des salarié.e.s et témoigner par ce choix volontariste de sa reconnaissance pour l'investissement dans les différents projets et le professionnalisme régulièrement reconnu par les personnes aidées et nos différents partenaires.



TERRITOIRE CONCERNÉ

Loire-Atlantique



ADT 44

9, Rue Marcel Sembat
BP 48755 - 44187 NANTES Cedex 4
www.aideadomicilepourtous.org



DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE

2012:

Mise à disposition de véhicules aux salarié.e.s effectuant + de 1000 Km/mois.

2018:

Élargissement des conditions d'attributions aux salarié.e.s effectuant + de 750 Km/mois.

2019:

Renouvellement du parc automobile avec des véhicules hybrides proposés aux salarié.e.s effectuant + de 700 Km/mois.

DE 2012 À 2019

2	10	30	63
véhicules en 2012	véhicules en 2013	véhicules en 2018	véhicules en 2019

IMPACTS DE LA BONNE PRATIQUE

Des véhicules hybrides neufs

En 2019, le véhicule choisi est le premier à être 100 % hybride. Fabriqué en France, il bat un record d'émission de CO2 avec 75 g/km grâce à la réduction de taille de la motorisation et affiche une consommation située entre 3.1 et 3.3 l/100 km. Pour ADT, la réduction des émissions de CO2 est estimée à moins de 250 tonnes sur une année.

Reconnaissance

par la mise à disposition d'un outil de travail / Absence de franchise de Km / Véhicule neuf, équipé de GPS, entretenu et assuré par ADT.



► Gestion de la flotte, sinistre.

LEVIERS & DIFFICULTÉS

Prêt ponctuel de véhicules

pour salarié.e en panne.



LES PERSPECTIVES

Développer le parc avec + 20% des salarié.e.s équipé.e.s.

ET VOUS, QUELLES SONT VOS BONNES PRATIQUES ?



FAITES LE POINT EN 29 QUESTIONS !



UN OUTIL EN LIGNE CLÉ EN MAIN POUR FAIRE LE POINT

Sur la maturité de votre organisation.



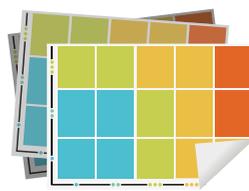
VOTRE DIAGNOSTIC
ACCÈS GRATUIT.

Sur les bonnes pratiques existant déjà dans votre organisation.



VOS BONNES PRATIQUES
SUR ABONNEMENT.

Sur vos pratiques vues par vos parties prenantes.



VOS PARTIES PRENANTES
SUR ABONNEMENT.

Pour en savoir plus,
rendez-vous sur www.esspratiques.fr

CHAMBRE RÉGIONALE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

42 rue des Hauts Pavés

44000 NANTES

▶ 02 40 74 02 49 ◀

accueil@cress-pdl.org

Suivez-nous sur :

 Cress Pays de la Loire

 Cress_pdl

 Cress des Pays de la Loire

La CRESS est une association jouissant de plein droit de la capacité des associations reconnues d'utilité publique.