

RESPONSABILITE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

GROUPEMENT AIP

ARCHITECTURE & INGÉNIERIE RESPONSABLES
www.groupe-aip.fr



Concevoir un monde plus respectueux des hommes et de l'environnement.

La démarche RSE du Groupement AIP, « Tous motivés, tous engagés ! »,

Les mots clés:

- Capital Humain
- Parité Femmes/Hommes
- Performance environnementale
- Eco-convevoir
- Ecoresponsable
- Engagement
- Impact Carbone
- Innovation
- Mobilité
- Responsabilité
- Créativité
- Engagement

...

NOS ENGAGEMENTS ET OBJECTIFS A L'HORIZON 2020

Selon le 3ème rapport de la commission européenne sur le sujet, le RSE est témoin de l'impact de l'entreprise dans son environnement sociétal, professionnel et citoyen. En tant que personne morale, l'Entreprise se doit d'être consciente de son rôle dans la société, et d'œuvrer en bonne intelligence avec les instances et injonctions contemporaines.

Ce rapport présente d'abord les différentes conséquences qui découlent de nos activités, à titre individuel d'abord, sur le marché de l'emploi et ses différents membres, collectifs ensuite, à propos de son activité propre, mais aussi celle qu'elle suscite autour d'elle, avant de conclure sur les efforts déployés sur des sujets écologiques et environnementaux et qui touchent la société de manière plus générale.

A. LE CAPITAL HUMAIN

- 1_ ETRE A L'ECOUTE / PRIVILEGIER LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
- 2_ EMPLOI - PARITE FEMME/ HOMME
- 3_ EGALITE SALARIALE FEMMES/ HOMMES
- 4_ EMPLOI DES COLLABORATEURS - STAGIAIRES
- 5_ INDEPENDANCE

B. LE DEVELOPPEMENT DURABLE EDERE NOS VALEURS

- 1_ IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT
- 2_ RÉDUIRE NOS IMPACTS SUR L'ENVIRONNEMENT
- 3_ ECO-CONCEVOIR

C. INSERTION DES PERSONNES HANICAPEES ET MALADIES PROLONGEES

- 1_ L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES ET/OU MALADIES, UN ENJEU DE RSE
- 2_ LES MALADIES PROLONGEES
- 3_ STAGE

PREAMBULE

AIP, une entreprise sûre.

Depuis plus de 25 ans, l'activité de l'entreprise crée et assure emplois et stabilité.

Le privilège va directement aux Contrats à Durée Indéterminée, qui représente près de 92% des membres de l'agence. Ces contrats évoluent en fonction de la vie de chacun, s'adaptent aux naissances, aux projets de vie personnels. 30% des CDI sont ainsi adaptés.

Régulièrement, au grès de l'évolution des marchés, l'agence recrute architectes, conducteurs-ices de travaux, opérateurs-ices BIM, administrateurs-ices... Ces embauches sont souvent le fait d'une alternance : l'agence accueille des étudiants en formation professionnalisante, qui, au terme du diplôme, reçoivent une proposition d'embauche.

La déontologie de l'agence passe aussi par un savoir faire interne. Plutôt qu'un contrat de sous-traitance induisant un rapport de soumission entre les entreprises, l'Agence préfère embaucher pour des missions spécifiques ou non des profils particuliers : sociologues, web-designers.

Nous sommes convaincus que cette assurance d'emploi est propice à la créativité de chacun, et participe d'autant à son épanouissement personnel, dont découle ensuite des retombées professionnellement positives.

AIP, une entreprise rayonnante.

La stabilité du modèle interne, sa pérennité même, découle de la relation de confiance tissée au fil des ans avec ceux qui, en extérieur, garantissent le maintien matériel de l'agence.

En effet, l'expansion massive du numérique depuis plusieurs décennies, et l'accélération de cette expansion ne peut être tenue qu'avec le support logistique d'entreprises extérieures, dont le partenariat est la clef de voûte de notre existence matérielle.

Ainsi de la maintenance de notre parc informatique, des réseaux et serveurs qui sont le cœur même de nos échanges.

Mais aussi de celle de nos différents locaux, qui sont notre cadre de travail, ou de notre parc automobile, que notre expansion géographique rend incontournable.

Cette symbiose forme un écosystème économique apaisé, stable et local. Nous ne fonctionnons pas sans eux, et réciproquement.

Tendre vers une économie responsable et propre

L'impact écologique de l'agence est résolument lié à son territoire. Etymologiquement, écologie et économie ont la même racine grecque : oikos : maison et logos : connaissance, ou noimos : gestion. La proximité de ces deux mots les fait parfois se confondre : gestion et connaissance de la maison vont de pair.

C'est ainsi que la gestion découle de la connaissance de nos postes principaux, qui sont des indicateurs vers une optimisation et une justesse environnementale.

Cette question devient prépondérante lorsque nous regardons les kilomètres parcourus annuellement, ou les frais d'énergie liés au numérique, serveurs alimentés en continu, postes de travail, échange de mail.

Notre politique interne vise à limiter les distances parcourues par l'usage de nouvelles technologies (réunion à distance) et de favoriser le covoiturage et les transports en communs. L'extinction des postes de travail et appareillage informatique est devenue la norme, et nous bannissons l'usage massif du plastique, notamment avec l'arrêt du matériel à usage unique (gobelets, touillettes, stylo...)

Enfin, le cœur même de notre activité, qui concerne la réhabilitation thermique du logement, procède d'une démarche environnementale : recherches de matériaux peu énergivores, de production locale, de procédés passifs, végétalisation importante, conseil et développement de jardins collectifs.



AIP, l'association de compétence.

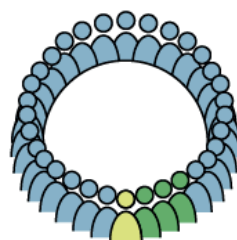
Née il y a 25 ans, le Groupement AIP possède une forte expérience en matière de logement social (individuel et collectif), des modèles constructifs et du travail en site occupé. Elle possède un savoir-faire dans tous les domaines de la réhabilitation (site libre, site occupé, opération-tiroir) et de la restructuration lourde en milieu urbain : logement collectif, résidences étudiantes, résidences sociales, EHPAD, résidences spécialisées.

La qualité d'un projet tient autant à son approche conceptuelle et créative, qu'à sa qualité d'usage, son fonctionnement bioclimatique et sa faisabilité technique / économique.

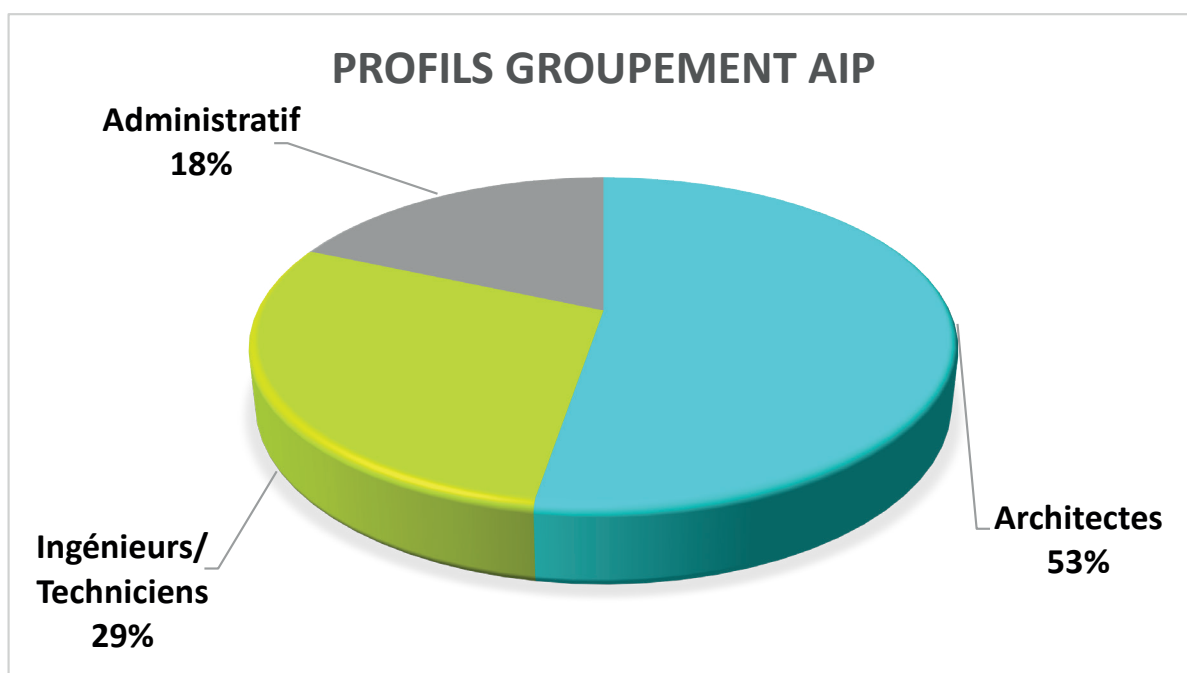
C'est pourquoi, le Groupement AIP réunit depuis plusieurs années les compétences nécessaires à la réalisation d'un projet.

Le travail avec les architectes, ingénieurs, thermiciens, est indispensable afin de préserver les qualités du projet et de répondre au cahier des charges du Maître d'ouvrage ainsi qu'aux enjeux sociaux, environnementaux, urbains.

Ce partage des compétences permet d'intervenir sur tous les aspects d'un bâtiment ou d'un ensemble, depuis son lien avec la ville jusqu'à l'espace privé, celui du logement. Ces compétences sont partagées au sein des mêmes locaux, permettant le partage des moyens humains et matériels, le travail d'équipe au quotidien, la transmission des informations, l'adaptation du projet jour après jour.



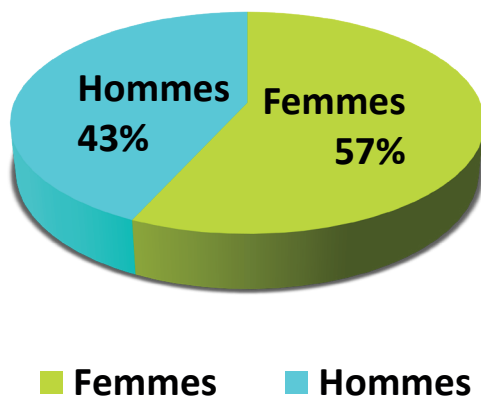
CDI : 92 %
Alternance : 6 %
Stagiaire : 3 %



A. LE CAPITAL HUMAIN

Les femmes et les hommes du Groupement AIP sont un enjeu majeur de la démarche de responsabilité sociale, bien au-delà du simple respect des obligations légales en termes de droit du travail et de dialogue social.

Parité Femme/ Homme au sein du Groupement AIP



1_ ETRE A L'ECOUTE / PRIVILEGIER LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Le Groupement AIP cherche à assurer le maintien et le développement de l'emploi (40 salariés).

Le Groupement AIP favorise depuis plus de 25 ans l'emploi pérenne, la politique d'embauche est orientée principalement vers le CDI. (100%)

Pour favoriser un environnement de travail de qualité, nous veillons avant tout au respect de chacun et à ce que les réussites individuelles et collectives soient reconnues et valorisées.

Le Groupement AIP accompagne le développement des collaborateurs par un plan de formation régulier en cohérence avec le développement de l'entreprise afin de garantir l'employabilité de ses salariés et la capacité d'adaptation de son organisation.

Les formations accordent une large place aux enjeux du développement durable.

Pour développer l'écoute des collaborateurs, le Groupe AIP travaille sur 2 axes :

- assurer des entretiens individuels annuels à chacun,
- proposer des conditions de travail attractives. (ex –modalités de télétravail, pour 100 % des salariés à raison d'une journée par semaine minimum et selon les besoins de chacun.

Les enjeux de santé et sécurité sont essentiels. Ils sont associés à nos déplacements, nos locaux et nos missions sur le terrain, et souvent spécifiques à notre activité.

Une politique santé-sécurité a été formalisée :

Exemples /

Les relevés technique sur site ne se font jamais seul (2 personnes minimum) – Organisation du poste en fonction des contraintes familiales et de santé

2_ EMPLOI - PARITE FEMME/ HOMME

L'égalité femme/homme est au premier plan de nos préoccupations. La représentation des femmes dans l'entreprise est importante (62 % de femmes - 100 % de CDI).

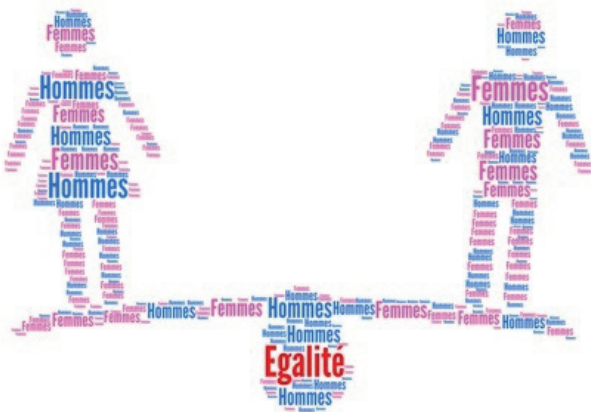
Il nous paraît important également d'accompagner les femmes elles-mêmes dans la gestion des freins qui peuvent impacter le pilotage de leur carrière. (Modalités de télétravail – gestion des horaires à la carte (parentalité – contraintes diverses etc.....)

Notre Groupement AIP un point d'honneur quant à la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes. La politique de diversité du Groupement a pour objet et pour ambition de permettre à tous les salariés tels qu'ils soient, de pouvoir s'exprimer afin d'apporter leur contribution à la réussite collective du Groupement.

A ce titre, elle constitue autant un levier de performance économique qu'un facteur d'épanouissement individuel générateur d'un plus grand bien-être au travail pour ses collaborateurs.

3_ EGALITE SALARIALE FEMMES/ HOMMES

Notre Groupement s'assure de l'égalité de rémunération femmes/ hommes à ses salariés. Nous mettons un point d'honneur à respecter strictement le même niveau de salaire à compétence égale pour les femmes et les hommes. Tous nos salariés sont concernés par ce principe mis en oeuvre depuis plus de 25 ans.



4_ EMPLOI DES COLLABORATEURS - STAGIAIRES

L'emploi des jeunes et des seniors est également stratégique. Le Groupement AIP contribue naturellement par son activité à l'intégration de nombreux jeunes dans la vie active (stages, premiers emplois).

Les stages font l'objet d'une politique de rémunération cohérente et donnent lieu à une véritable formation.

Le maintien dans l'emploi des seniors restes essentiels dans nos métiers qui exigent expertise et expérience. (Moyenne d'âge du Groupe AIP environ 35 ans).

Le Groupement met en place de nouveaux outils et de nouvelles pratiques qui ont pour objectif de favoriser l'amélioration des conditions de travail.

*** Les points forts du Groupement AIP : l'insertion durable des jeunes ; l'emploi des seniors ; la transmission des savoirs et des compétences.**

5_ INDEPENDANCE

Le Groupement AIP est indépendant de tout groupe. 100 % du capital du Groupement AIP est détenu par ses cadres et salariés. Cette indépendance actionnariale se manifeste dans le comportement au quotidien de nos architectes ingénieurs, techniciens, assistantes auprès de leurs clients. L'actionnariat salarié est une valeur forte du cabinet.

Elle nous permet d'être à l'écart de tout conflit d'intérêt et de toute influence qui pourrait nuire à la qualité et à l'impartialité de nos missions.



B. LE DEVELOPPEMENT DURABLE FEDERE NOS VALEURS

Les enjeux environnementaux et sociaux se renforcent chaque jour face au défi climatique, à la prise en compte de la biodiversité, à l'artificialisation des surfaces et à l'épuisement progressif des ressources naturelles.

Les conséquences de ces dégradations de l'environnement sont et seront de plus en plus importantes.

L'évolution des méthodes et des pratiques de l'ensemble des acteurs économiques est maintenant une réalité.

Pour le Groupement AIP c'est cette évolution permanente dans la manière de concevoir les projets et d'imaginer l'avenir qui est à la source du Développement Durable.

Le Groupement AIP adhère pleinement à la nécessité de cette évolution, ainsi qu'aux valeurs et engagements qu'elle nécessite.

1_ IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

Bien que marginale par rapport aux enjeux de nos missions, la réduction progressive des impacts de nos activités sur l'environnement est un objectif qui contribue à la construction d'une culture partagée du développement durable au sein d'AIP.

2_ RÉDUIRE NOS IMPACTS SUR L'ENVIRONNEMENT

Nos principaux impacts découlent de nos déplacements, de notre parc immobilier et de nos activités de bureau. On le sait, les transports sont parmi les facteurs contribuant à la pollution et au réchauffement climatique. La multiplication des transports en voiture augmente les émissions de CO2 et de particules fines, contribue à la pollution sonore de nos villes, et est encore un facteur d'accidents mortels important. Sans compter que les transports font aussi perdre beaucoup de temps :

Nos déplacements génèrent des consommations de ressources non renouvelables et l'émission de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques. Nos locaux consomment énergie et eau.

Nos activités de bureaux consomment des matières (papiers, consommables informatiques, électriques et électroniques) qui occasionnent des livraisons

Depuis quelques années, le Groupement AIP met tout en oeuvre pour réduire l'impact des déplacements de son entreprise, en mettant en place des modes de transports alternatifs, voire même des modes de travail différents, dans le cadre d'un plan de déplacement d'entreprise.

AIP cherche d'abord à réduire les transports et ainsi notre impact en encourageant :

- Le Groupement AIP a mis en place des outils d'audioconférence et/ou de visioconférence pour faciliter la communication inter-agences.

- Le Groupement AIP est adepte de l'éco-conduite, qui nous permet de limiter notre consommation de carburant. A ce titre la groupe AIP fait évoluer sa flotte de véhicules (véhicules de service et véhicules de fonction) pour en diminuer l'impact environnemental, en les sélectionnant sur la base des étiquettes énergie

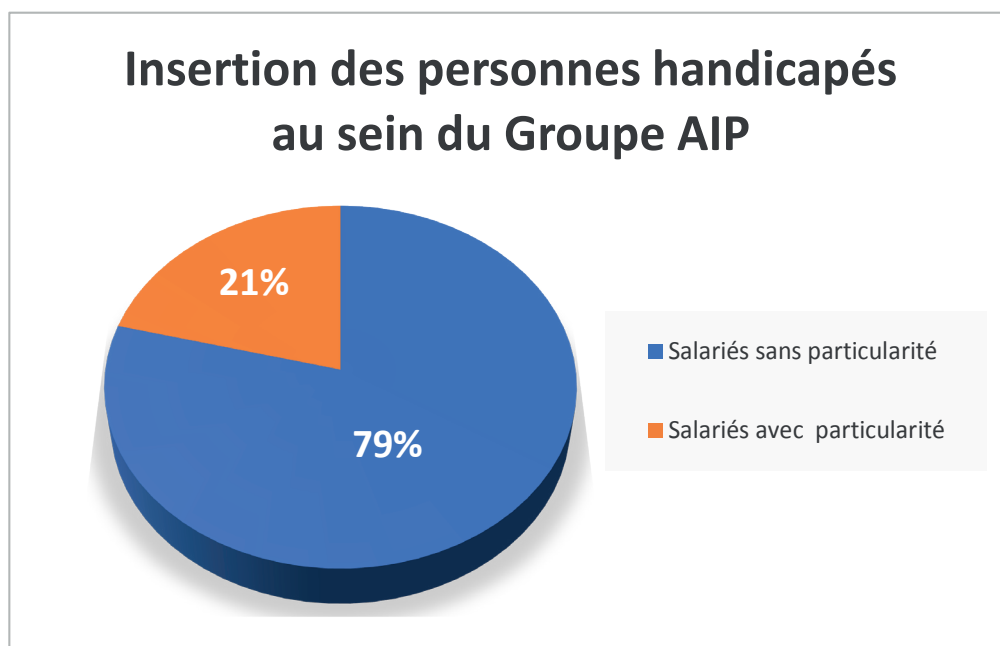
- Le co-voiturage ou l'autopartage.

- Utilisation récurrente des transports urbains - METRO - RER - BUS - TRAIN - VELO LIBRE SERVICE - TROTINETTES LIBRE SERVICE.

- Économies d'énergie, environnement et télé-travail, ces économies se traduisent aussi sur l'environnement. Chaque employé qui ne se déplace pas au travail, c'est autant de carburant et d'énergie économisés. Le Groupement AIP permet à 100% des collaborateurs de faire du telecommuting (télé-travail) à raison d'une fois/semaine en moyenne.



C. INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES ET MALADIES PROLONGEES



1_ L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES ET/OU MALADIES, UN ENJEU DE RSE

Depuis l'origine de nos entreprises, la volonté des dirigeants a toujours été d'intégrer des personnes souffrantes d'handicaps divers.

Durant ces dernières années, l'entreprise emploie des personnes ayant une maladie ou souffrant d'un handicap. Ces personnes ont souhaité, pour des raisons personnelles, ne pas être assimilées par l'entreprise comme des personnes handicapées malgré leurs maladies extrêmement invalidantes.

Les entreprises s'inscrivent de plus en plus fréquemment dans une approche de responsabilité sociétale des entreprises, le Groupement AIP prend ainsi en compte l'humain, l'environnement et l'impact sociétal. Le handicap, par sa dimension sociale en fait pleinement partie.

Comme toutes les démarches RSE mises en place, il s'agit de communiquer. auprès des salariés de l'entreprise, afin que ces derniers acceptent le changement de regard et de pra

tiques. La principale difficulté pour initier une démarche RSE liée au handicap, consiste avant tout à défaire les préjugés liés au handicap.

Le Groupement AIP œuvre pour un changement de regard, pour que l'emploi de ses travailleurs handicapés ne soit plus pour l'entreprise une contrainte, mais une force, grâce à la différence.

Pour ses salariés en situation particulière, le Groupement AIP adapte comme faire ce peut le travail de chacun (rythme de travail, télétravail, accessibilité physique et numérique).

D'une manière générale, le cabinet a une volonté d'intégrer les aléas de la vie comme un élément qui participe au bon fonctionnement de l'entreprise.

2_ LES MALADIES PROLONGEES

Dans le cadre de problèmes de santé ponctuels, l'entreprise via un raccordement à distance (pour des maladies légères ou bénignes) a mis là aussi tout à disposition pour que les salariés puissent bénéficier du télétravail.

Dans le cadre de maladie lourde, tout est mis à disposition suivant la volonté du salarié, pour que ce dernier durant ses lourdes épreuves, puisse maintenir un lien avec son environnement professionnel.

Lors de ces dernières années, le groupement a mis en place le travail à distance, le quart de temps, le mi-temps... Toute solution permettant de participer à l'amélioration physique et psychologique. Dès l'amélioration physique du salarié, selon sa volonté, le même principe de télétravail sera préconisé.

Cette approche du groupement via les aléas de la vie important, fait partie intégrante depuis 25 ans du fonctionnement de l'entreprise.

Cette approche a pour conséquence de ne pas ajouter de difficulté à la difficulté et ainsi de permettre aux collaborateurs un retour vers la santé sans pression inutile de travail.

Par ailleurs ce mode de fonctionnement pour des petites TPE comme nos 5 entités, facilite la stabilité du personnel et par conséquent le bon fonctionnement de ces dernières.

3_STAGE

L'accueil d'un étudiant ayant une reconnaissance de travailleur handicapé est à la fois un choix et une opportunité pour nous.

Nous avons accueilli un jeune stagiaire de 17 ans, autiste Asperger, actuellement scolarisé, pour une période de 2 semaines qui est le premier stagiaire handicapé que nous avons recruté.

Il a les compétences requises pour être performant dans la gestion de son quotidien à l'agence et il nous permet d'appuyer notre démarche d'engagement au titre de la charte de la diversité.

Ce stage a été établi en partenariat avec l'association « les Papillons Blancs ».

GROUPE AIP

ARCHITECTURE & INGÉNIERIE RESPONSABLES
www.groupe-aip.fr



Agence IDF
24 rue de la Dhuis
93100 Montreuil

Agence NORMANDIE
Zac de Quicangrogne
Rue Honguemare
27 310 Bourg Achard

Agence HAUT DE FRANCE
202 rue Elie Gruyelle
62 110 Hénin-Beaumont