

# TEMOIGNAGES

## Soirée stratégie ESG

**Date :** Mardi 17 mars 2026 à partir de 17h00

**Lieu :** Tour To-Lyon (Tour APICIL) – 51 Boulevard Vivier Merle 69003 Lyon

### Atelier 1 : RISQUES – Gilles SAGNOL

Le **Groupe API** est une **PME indépendante** née à **Saint-Étienne**, spécialisée dans la **propreté**, les **multiservices**, l'**entretien des espaces verts** et la **lutte des nuisibles**. Aujourd'hui, l'entreprise compte **plus de 200 collaborateurs**, **deux agences à Saint-Étienne et Lyon**, **plus de 500 clients** et un **chiffre d'affaires supérieur à 5 millions d'euros**.

Nos équipes interviennent dans des **environnements exigeants** comme les **centres commerciaux**, les **sites industriels**, les **bureaux** ou les **établissements recevant du public**. Dans ces métiers de service, la performance repose d'abord sur les **équipes de terrain**, leur **sécurité** et notre capacité à **limiter l'impact environnemental** de nos prestations.

C'est dans cette logique que nous avons structuré progressivement notre démarche **ESG**, en nous appuyant notamment sur la certification **MASE**, qui constitue aujourd'hui le **socle de notre organisation** en matière de **santé**, de **sécurité** et d'**environnement**.

Dans notre secteur, les métiers sont **physiques** et souvent exercés sur des **horaires décalés**. Garantir des **conditions de travail sûres et durables** est donc une priorité. Nous privilégions l'**emploi stable**, avec **84 % de nos collaborateurs en CDI**, et chaque nouveau salarié bénéficie d'un **tutorat de trois mois** afin de transmettre les **gestes métiers** et les **consignes de sécurité**, **97% de nos nouveaux salariés sont tutorés en 2025**.

La **formation continue** est également essentielle. Chaque collaborateur suit **au minimum deux formations par an**, notamment sur les **techniques professionnelles**, la **prévention des risques**, l'**utilisation des produits** et les **éco-gestes**.

Nous menons aussi une **politique active d'insertion professionnelle** en partenariat avec **France Travail**, le **GEIQ** et **Cap Emploi**, permettant à des **personnes éloignées de l'emploi** d'intégrer durablement nos métiers. Ces dispositifs représentent environ **12 % de nos recrutements**.

Nous cherchons également à améliorer concrètement le **quotidien des équipes**. Par exemple, un partenariat avec **Les Petits Chaperons Rouges** facilite l'accès à des **solutions de garde d'enfants**, particulièrement utiles pour les salariés travaillant sur des **horaires atypiques**.

Sur le plan environnemental, nos principaux enjeux concernent les **produits**, l'**eau** et les **déplacements**. Aujourd'hui, **100 % de nos produits de nettoyage sont écolabellisés**, hors désinfectants réglementaires. Nous utilisons également des **systèmes de dosage mécanique** afin de limiter les consommations.

Nous développons en parallèle des **méthodes alternatives de nettoyage** comme les **microfibres**, le **nettoyage vapeur** ou l'**eau ozonée**, qui permettent de réduire l'usage de produits chimiques. Les équipes sont formées au **tri des déchets** et accompagnent les clients dans la mise en place de **solutions de tri sur leurs sites**.

Nous agissons aussi sur notre **empreinte carbone** grâce au **recrutement local**, qui limite les déplacements, et à l'intégration progressive de **véhicules électriques** pour certaines équipes.

Notre gouvernance repose sur un principe simple : **piloter et améliorer en continu**. Nous suivons régulièrement des **indicateurs sociaux**, de **sécurité** et **environnementaux**, analysés dans le cadre de nos **audits internes** liés à la certification **MASE**. Dans cette continuité, nous avons engagé une **évaluation EcoVadis** afin de renforcer la **structuration et la reconnaissance externe** de notre démarche.

Mettre en place une démarche **ESG** dans une **PME de services** comporte évidemment des défis. Le principal est de **structurer et mesurer des actions déjà présentes sur le terrain**, tout en restant dans une approche **simple et concrète pour les équipes**.

Mais plusieurs leviers facilitent cette transition : les **certifications comme MASE**, les **attentes croissantes des clients en matière de RSE**, et surtout **l'engagement des collaborateurs** qui font vivre ces pratiques au quotidien.

Pour une PME comme **API**, l'**ESG** n'est pas un exercice de communication. C'est un **levier de performance durable** qui améliore les **conditions de travail**, réduit **l'impact environnemental** de nos activités et renforce la **confiance avec nos clients et partenaires**. Et surtout, c'est une démarche **très concrète**, qui se construit **chaque jour sur le terrain**.

## Atelier 2 : OPPORTUNITÉS – Olivier CREPON

Skyray est une société d'ingénierie spécialisée dans la transition énergétique, avec une expertise reconnue dans le photovoltaïque et les systèmes de stockage d'énergie. Basée à Lyon, l'entreprise est une filiale de la société de conseil britannique Everoze, acteur international de référence dans la transition énergétique. Skyray accompagne ses clients – développeurs, investisseurs, constructeurs – à toutes les étapes de leurs projets, depuis l'évaluation technique et économique jusqu'au suivi de construction et à l'optimisation de la performance des actifs.

Skyray s'appuie sur une présence européenne avec des équipes en France, au Royaume-Uni, au Portugal et en Italie, réunissant environ 50 collaborateurs. Cette implantation internationale permet de combiner une expertise locale avec une vision globale des enjeux énergétiques et technologiques à l'échelle européenne.

Chez Skyray, nous sommes convaincus que la mise en place d'une stratégie ESG permet aussi –et peut-être surtout – d'identifier et de développer des opportunités.

Par nature, les enjeux environnementaux représentent une opportunité en soi puisqu'ils sont la raison d'être de Skyray. En accompagnant le développement d'infrastructures bas-carbone, **Skyray contribue à l'électrification des usages et à la souveraineté énergétique.**

Au-delà, Skyray développe à travers sa stratégie ESG d'autres opportunités.

Dans le domaine social, **l'attractivité et la fidélisation du personnel** par la mise en place :

- D'un environnement de travail inclusif et collaboratif (diversité hommes/femmes, environnement multiculturel, etc.)
- d'un accord intéressement à l'échelle du groupe pour partager la valeur créée
- mise en place d'un actionnariat salarial (25 % du capital propriété des salariés)

Dans le domaine de la gouvernance, **la gestion des risques et la croissance** par la mise en place de plusieurs niveaux de gouvernance :

- existence d'un Board pour valider les principales décisions de la Direction
- existence d'un comité stratégique pour accompagner la croissance

### Atelier 3 : ATTENTE DES DONNEURS D'ORDRES – Stéphane GENTILI

La Poste Groupe, entreprise à mission depuis 2021, rassemble 230 000 collaborateurs dans 63 pays et s'appuie sur plus de 35 000 fournisseurs, dont 80 % de TPE, PME et ETI.

En tant qu'acteur majeur des transitions sociales et environnementales, le groupe place les **achats responsables** au cœur de sa stratégie, en s'appuyant sur la norme internationale **ISO 20400**.

Concrètement, La Poste demande à l'ensemble de ses fournisseurs de signer une **charte Achats Responsables et Éthiques** qui engage toute la chaîne d'approvisionnement à respecter :

- Les **droits fondamentaux** et des conditions de travail dignes,
- La **protection de l'environnement**,
- L'insertion **des personnes éloignées de l'emploi**,
- Une pratique commerciale **éthique** (conflit d'intérêt) **et anticorruption** (favoritisme),
- Et la diffusion des mêmes exigences auprès des **sous-traitants**.

Toutes les consultations d'achat intègrent **au minimum 10 % de critères RSE**.

Dans le cadre du **devoir de vigilance**, un dispositif d'alerte est accessible aux salariés comme aux fournisseurs concernant les droits humains, la santé-sécurité et l'environnement.

Des cas d'usage concrets illustrent ces engagements :

Pour les prestations de livraison, **100 % des consultations** incluent des critères liés à la gestion environnementale tel que l'écoconduite ou au le suivi des consommations.

Les accords-cadres imposent également des exigences sociales et de prévention sécurité. Les acheteurs accompagnent leurs fournisseurs grâce à des **plans de progrès**, dont la décarbonation de leur flotte.

La politique d'achats responsables se prolonge dans les activités de financement : les performances ESG des entreprises sont évaluées sur quatre piliers – environnement, territorial, social et controverses – permettant de proposer des financements adaptés et des prêts « décarbonés ».

Enfin, La Banque Postale exclut certaines activités ayant un impact avéré sur la **biodiversité**, comme les énergies fossiles, la production et la vente de certains pesticides ou l'exploitation des mines en eaux profondes.

## **Atelier 4 : MODALITÉS PRATIQUES ET FINANCEMENT – Clémence HORDONNEAU**

Comment s’y prendre, par quoi commencer, niveau d’effort attendu, erreurs à éviter ?

Je suis Clémence Hordonneau – Directrice QSE RSE et innovation Durable chez Kelios Group (ex Patriarca) depuis bientôt 3 ans. Je vais vous partager mon expérience de la VSME et serai ravie de vous retrouver dans l’atelier thématique 4 aux côtés de Vasrik.

### **1. Contexte de l’entreprise**

KELIOS Group couvre l’ensemble de la chaîne de valeur de l’immobilier d’entreprise multisite. Nous intervenons à toutes les étapes du cycle de vie des bâtiments, de la faisabilité à la gestion, avec une offre à 360° portée par 9 filiales spécialisées : énergie, smart building, photovoltaïque, maintenance multitechnique, travaux TCE ou encore développement et promotion immobilière.

Le groupe représente aujourd’hui 120 collaborateurs, présents dans toute la France, avec des implantations à Lyon, Paris, Lille, Rennes, Nantes, Bordeaux, Aix-en-Provence et Marseille. Notre chiffre d’affaires est d’environ 65 millions d’euros en 2025.

En 2024, nous avons participé à la Convention des Entreprises pour le Climat du Bassin Lyonnais. Cette expérience nous a conduits à faire évoluer notre stratégie en intégrant davantage de choix durables, mais aussi certains renoncements. L’objectif est clair : devenir un expert capable d’accompagner nos clients dans leur transition environnementale, énergétique et sociétale.

Au départ, nous étions concernés par la CSRD, et avons commencé à travailler sur la double matérialité. Finalement, nous n’y sommes plus directement soumis mais nous n’avions pas envie de tout arrêter, car nous avons déjà identifié un vrai intérêt stratégique.

C’est pour cela que nous nous sommes tournés vers la VSME, qui nous a semblé être un bon compromis : un cadre structurant, mais adapté aux TPE/PME/ETI, avec deux niveaux possibles – un module basique et un module avancé.

### **2. Comment nous nous y sommes pris**

Assez naturellement, j’ai pris le pilotage du projet tant que directrice QSE RSE, avec un rattachement direct au président et en tant que membre du comité de direction. L’idée était importante pour nous : que ces sujets ne restent pas uniquement techniques ou opérationnels, mais qu’ils soient portés au niveau stratégique, afin d’embarquer toute l’entreprise dans la même direction.

Nous avons ensuite défini le périmètre de travail. Nous avons choisi un périmètre élargi, aligné avec le cadre proposé par la VSME, et cohérent avec deux éléments : notre niveau de maturité interne, mais aussi le niveau d’exigence croissant de nos parties prenantes externes – notamment les clients, partenaires et acteurs financiers.

Une fois ce cadre posé, nous avons réalisé un état des lieux de tout ce que nous avons déjà en notre possession.

Et c'est un point important : nous nous sommes rendu compte que beaucoup d'éléments existaient déjà dans l'entreprise, parfois sans être formalisés dans une logique ESG globale. Par exemple :

- nos démarches ISO 9001 et ISO 14001
- notre participation à la Convention des Entreprises pour le Climat
- notre notation Ecovadis
- différentes données RH
- et bien sûr notre bilan carbone

Cela a clairement facilité la démarche, car nous ne partions pas de zéro. Une partie du travail a simplement consisté à structurer et consolider des informations déjà disponibles.

L'étape suivante a été d'identifier ce qui nous manquait encore. Le principal sujet concernait notamment la matrice de matérialité. Nous avons déjà des premières pistes grâce à notre participation à la CEC, mais nous avons choisi d'aller plus loin en travaillant une analyse plus structurée des impacts, risques et opportunités.

C'est probablement l'un des enseignements les plus intéressants pour la direction : cette analyse ne met pas seulement en lumière les risques pour l'entreprise, elle permet aussi d'identifier de véritables opportunités de développement et de différenciation.

Enfin nous avons pu prioriser les sujets qui restaient à mieux prendre en compte dans notre chaîne de valeur : l'eau et la biodiversité. Qui sont 2 thématiques très importantes pour notre secteur d'activité et que nous avons d'ores et déjà inscrits dans notre feuille de route pour les prochaines années.

### **3. Freins et leviers identifiés**

Au départ, la démarche peut sembler contraignante. Le référentiel peut paraître dense et on peut rapidement avoir l'impression qu'il faut produire beaucoup d'informations nouvelles.

Mais l'un des premiers enseignements a été de regarder ce que nous avons déjà dans l'entreprise. Et en réalité, beaucoup d'éléments existaient déjà, parfois sans être identifiés comme tels dans une démarche ESG.

Le deuxième point concerne la maturité de l'entreprise. La démarche est évidemment plus fluide lorsque des actions ou une stratégie durable existent déjà. Mais la VSME peut aussi très bien servir de point de départ pour structurer une démarche ESG.

Enfin, certains sujets peuvent être plus complexes à appréhender, notamment l'exercice de matérialité et l'analyse des impacts, risques et opportunités. Sur ces aspects, se faire accompagner peut-être un vrai levier pour gagner du temps et sécuriser la démarche.

Au final, au-delà de l'exercice de reporting, ce travail permet surtout de monter en compétences en interne, de mieux répondre aux attentes croissantes des parties prenantes, et surtout d'anticiper les enjeux auxquels les entreprises seront confrontées demain.