



**RAPPORT
RSE
2023**

Nos données

SOCIALES, SOCIÉTALES & ENVIRONNEMENTALES

1 SOCIAL

- Management du Groupe
- Apprentissage
- À l'écoute des collaborateurs
- Une entreprise où il fait bon travailler
- Diversité et égalité des chances

2 SOCIÉTAL

- Une entreprise qui se développe
- Actions de partenariat
- Santé et sécurité
- Charte éthique
- Loyauté des pratiques
- Performance de l'entreprise
- Environnement de travail sain

3 ENVIRONNEMENTAL

- Management de l'énergie
- Agir pour l'environnement
- Gestion des déchets

Les **OBJECTIFS** de **DÉVELOPPEMENT DURABLE**

Le **Groupe ALVAZZI** a l'honneur de soutenir les Dix principes du Pacte mondial des Nations Unies concernant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

En février 2023 le Groupe Alvazzi a signé une déclaration exprimant un soutien continu au Pacte. Cela met en avant notre engagement permanent envers l'initiative et ses principes dans la stratégie, la culture et les opérations quotidiennes de notre entreprise.

Nous collaborons au travers de projets faisant progresser les objectifs plus larges des Nations Unies, notamment les Objectifs de développement durable (ODD). Nous sommes en faveur de la responsabilité publique et de la transparence, et nous nous engageons donc à rendre compte de nos progrès, chaque année, conformément à la politique du Pacte mondial de l'ONU en matière de Communication sur le Progrès. Il décrit les efforts de notre entreprise dans la mise en œuvre des dix principes.



L'ÉDITO

Notre rapport RSE est le reflet des actions concrètes portées au quotidien par nos équipes qui y partagent ainsi leurs pratiques et les valeurs qui nous animent au travers de 2 axes :

- Une **relation aux autres harmonieuse** grâce à notre organisation **managériale**.
- Une **relation à notre environnement, notre planète et ses ressources harmonieuse** grâce à nos métiers qui sont au cœur de la **transition énergétique** et du développement durable.



Notre **management décisionnel concertatif** repose sur la notion **d'intra-entrepreneur** (autonomie de la personne dans l'organisation de son travail / responsabilité de A à Z de la gestion et des relations avec les clients / envie de travailler de manière coopérative).

Il donne à la société **ALVAZZI GROUPE SA** à la fois la souplesse et l'adaptabilité pour répondre aux attentes de nos partenaires grâce à nos 30 petites entreprises de 12 intra-entrepreneurs en moyenne et la sérénité d'un grand groupe familiale de 3700 personnes en permettant l'association en mode projet de la complémentarité des expertises et des compétences internes dans la conduite des affaires.

La sincérité, la franchise et la transparence du relationnel entre les salariés et vis-à-vis de nos partenaires (clients, fournisseurs, sous-traitants) créent une **relation de confiance** propice à offrir des **prestations de service sur mesure et de proximité**.

Notre implication dans **la transition énergétique** pour accompagner nos clients à consommer moins d'énergie tout en conservant son confort est totale et nos intra-entrepreneurs se forment au management de l'énergie afin de pouvoir :

- **Diagnostiquer** les installations et la situation énergétique
- **Mesurer** et suivre les consommations
- **Accompagner** en détectant les dérives
- **Agir et conseiller** en proposant des actions correctives et préventives
- **Communiquer** au travers des bilans et analyses détaillées

L'implication de nos 370 intra-entrepreneurs dans les différents cantons de SUISSE permet de satisfaire nos partenaires, mais l'importance accordée à la qualité relationnelle et à la qualité technique vise à les ravir afin de créer une **relation de partenariat forte et fidèle**.

Emmanuel HERVÉ,
Président

LES MOTS DE LA DIRECTION



Pauline LEBOSSE et Ilir PAJAZITI



« Aujourd'hui nous sommes pleinement conscients des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux que confronte le groupe.

Nous sommes donc engagés à agir de manière responsable envers nos employés, nos clients, nos fournisseurs, nos communautés locales et la planète elle-même.

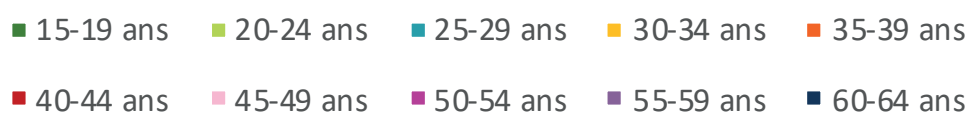
Notre objectif est de créer une entreprise en perpétuel développement non seulement financièrement, mais qui contribue également au bien-être de la société.

A la direction du groupe, nous comprenons que nous avons un rôle essentiel à jouer dans la promotion de la RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise) au sein de notre entreprise. Nous mettons donc tout œuvre afin que le Groupe Alvazzi soit exemplaire, et cela en adoptant des pratiques responsables et en plaçant la RSE au centre de sa stratégie à long terme.

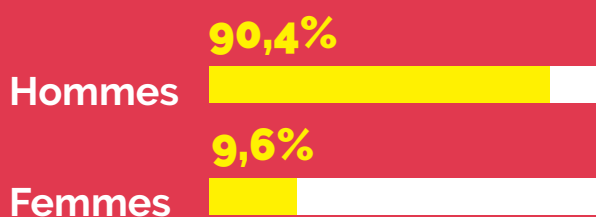
Il est important pour nous d'évaluer nos performances en matière de RSE. Cette année, nous avons pu le faire grâce à l'organisme Ecovadis. Cela nous a permis de mettre en avant des moyens d'améliorer nos engagements.

Ensemble, nous pouvons construire une entreprise plus responsable, durable et prospère. »

LES CHIFFRES CLÉS DE L'ENTREPRISE*

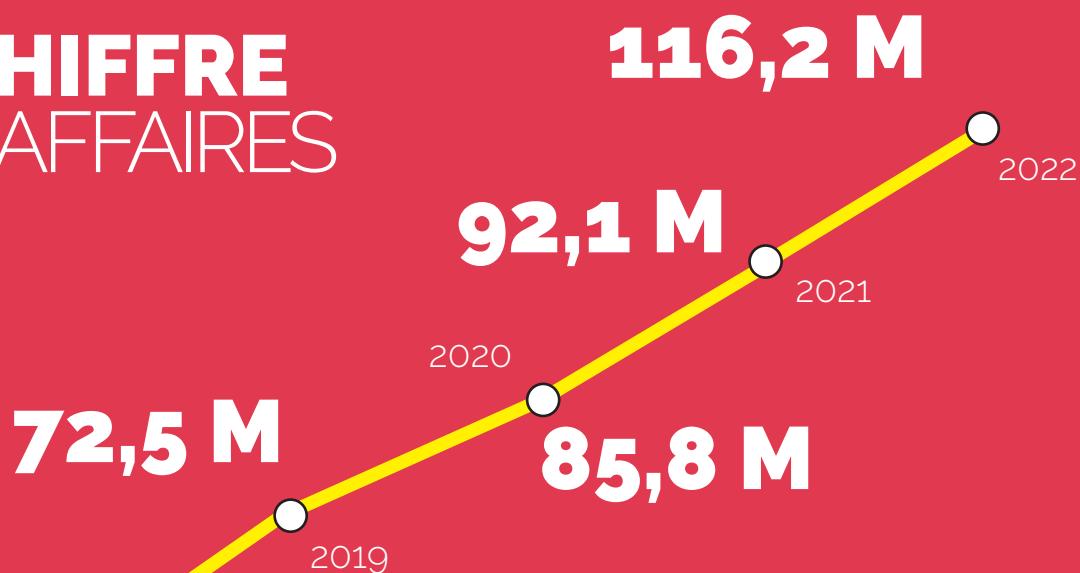


HOMMES / FEMMES





**CHIFFRE
D'AFFAIRES**



1.

SOCIAL

MANAGEMENT DU GROUPE HERVÉ

APPRENTISSAGE

À L'ÉCOUTE DES COLLABORATEURS

UNE ENTREPRISE OÙ IL FAIT BON TRAVAILLER

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

LE MANAGEMENT DU GROUPE HERVÉ

Le management concertatif du Groupe Hervé reconnu par le journal les Echos, en date du 3 août 2023, dans sa série thématique des PME en pointe sur les ressources humaines.

PME®IONS

Jeudi 3 août 2023 **Les Echos**



CES PME EN POINTE SUR LES RESSOURCES HUMAINES

Comment le Groupe Hervé déconstruit le management très hiérarchisé du BTP

Ce spécialiste du second œuvre du bâtiment mise sur l'autonomie de ses salariés et la coopération entre de petites équipes. Son management allégé lui permet de recruter les deux tiers de ses salariés par le bouche-à-oreille dans un secteur en tension.

Entre autonomie dans le travail et prise de décision collective, le Groupe Hervé, spécialisée dans le génie climatique et électrique et la gestion énergétique des bâtiments, joue la carte d'un management « concertatif ».

Son credo : donner une large autonomie à ses salariés, du chef de chantier au manager, leur faire confiance dans l'organisation de leur travail pour les responsabiliser et les associer aux décisions qui les concernent. « Le Groupe Hervé n'est pas une entreprise de 2.500 personnes et 65 agences, mais 270 entités de 8 à 20 personnes qui agissent comme autant de petites entreprises autonomes libres de définir leur stratégie », explique son président, Emmanuel Hervé, aux commandes de l'entreprise depuis 2009.

Cette philosophie, c'est son père, Michel Hervé, ancien maire de Parthenay, député PS des Deux-Sèvres et parlementaire européen, qui l'a impulsée à partir de 1972, lorsqu'il a repris l'activité d'installation de chauffage de son propre père.

Depuis, cette entreprise discrète située à Joué-les-Tours (Indre-et-Loire), avec notamment Hervé Thermique en France, Alvazzi en Suisse et Pelzer en Belgique, sont les fers-de-lance du Groupe Hervé qui a connu une croissance continue avec 400 millions de chiffre d'affaires en 2022.

Le management s'organise depuis la base. Baptisés « intra-entrepreneurs », les techniciens ou chefs de chantier qui travaillent dans toutes les activités du second œuvre du bâtiment en B to B - chauffage, plomberie, ventilation, traitement de l'air, électricité, couverture, etc. - sont réunis en équipes (il peut y en avoir plusieurs au sein d'une même agence) et supervisés par un manager d'activité qu'ils évaluent une fois par an. Ceux-ci sont regroupés sous l'autorité d'un des 17 managers de territoire qui, à leur tour, sont en lien direct avec le président.

Quel que soit le niveau, l'autonomie est la règle, renforcée par le développement d'outils informatiques maison et l'aide de services support. « Je suis en relation directe avec le client. C'est moi qui décide, sans passer par le manager. Ce qui compte, c'est qu'il soit satisfait. On gère tout de A à Z, les devis, les horaires de travail... Si besoin, on peut finir plus tôt ou plus tard. On est libre », souligne Gwenaél Ruelle, électricien de formation.

Le manager, lui, joue le rôle d'un « chef d'orchestre ». Il construit la stratégie, réalise les embauches avec l'équipe, définit les objectifs et doit surtout animer le collectif pour que les salariés deviennent réellement acteurs de la décision. « Quand on vient d'ailleurs, cela surprend, car on a l'habitude d'être dans le contrôle », commente Patrick Matos, embauché comme manager d'activité en 2017



après dix ans chez Engie : « Il m'a fallu plusieurs mois pour me convaincre que ce n'était pas utopique et que les gens faisaient réellement leur travail, sans abus ! »

Pour assurer la cohésion et la solidarité du groupe, tout le monde se réunit systématiquement en présentiel une fois par mois : les intra-entrepreneurs avec leur manager, les managers d'activité avec leur n+1 et les managers de territoire avec Emmanuel Hervé. C'est l'une des clés de voûte du système. Tout est posé sur la table, les succès comme les erreurs. On y parle organisation, nouvelles affaires, difficultés, recherche de solutions, entraide...

Climat social « bon »

« Le principal intérêt est de maintenir une implication des collaborateurs au quotidien. L'acceptation des décisions n'est pas du tout la même que si elles sont imposées », résume Yann Baudron, manager de territoire à Tours. Seule limite, il faut que les salariés se montrent « honnêtes » et transparents, sans « parler par derrière », précise Patrick Gandon, délégué syndical

CFDT, qui juge que le climat social est « bon ». Ce fonctionnement est aussi le fondement de la croissance de l'entreprise. Dès qu'une équipe dépasse les vingt personnes, la cellule de base se divise pour créer deux structures plus petites, qui vont à leur tour faire de la croissance et essaïmer à nouveau.

En outre, la promotion interne est forte et les initiatives individuelles encouragées, comme ce salarié parti récemment à La Réunion pour ouvrir la première agence du groupe parce qu'il voulait s'y installer avec sa famille. Grâce à ce modèle, le Groupe Hervé attire les compétences dans un secteur très tendu. L'entreprise recrute aux deux tiers par le bouche-à-oreille, et à 95 % en CDI. L'an dernier, elle a sollicité et décroché le label Great Place to work, qui traduit la confiance de ses salariés, et est devenue la seule ETI du BTP à ce niveau, avec un indice de satisfaction du personnel de 78 %.

Christine Berkovicus
(Correspondante à Orléans)

FORMATION & RECRUTEMENT



Yann BAUDRON

Animateur de la formation au management concertatif

UNE TOUTE NOUVELLE FORMATION AU MANAGEMENT CONCERTATIF

« Depuis plus d'une dizaine d'années maintenant, nous formons nos managers aux différentes méthodes de management fondatrices de notre société et qui ont fait leurs preuves depuis 50 ans !

Encore récemment, nous avons mis en place une toute nouvelle formation à ce type de management, formation qui a été co-construite entre Emmanuel Hervé, des managers de territoires, des managers d'activité et le service RH. Des sessions « tests » ont été mises en place et de véritables sessions ont vu le jour.

Dans chacune de celles-ci sont présents 8 Managers d'Activité, avec des profils différents (jeunes et anciens sur leur poste, dans l'entreprise, de territoires différents) afin de favoriser la diversité des cas et d'échanger sur de bonnes pratiques. À l'occasion de ces formations, un dîner avec l'ensemble des participants est également organisé, dans le but d'accentuer les échanges, le partage, et renforcer la notion de fraternité entre pairs.

La prise de décision, la valorisation de l'équipe, la gestion des situations difficiles font parties notamment des thématiques abordées. »





Julien BOCHER

Manager d'activité

« La formation est pour moi essentielle pour rester à niveau. J'ai débuté dans l'entreprise en tant qu'apprenti. C'est grâce au partage de connaissances de chacun que j'ai pu développer mes compétences. Ayant été formateur arbitrage dans le domaine du football à mes 18 ans, il était tout naturel pour moi de mettre à profit pour l'ensemble du groupe ma fibre pédagogique que je cultive depuis mon plus jeune âge. Je suis ainsi devenu formateur à la gestion des achats il y a 10 ans et à la gestion budgétaire il y a 1 an. Cela contribue à diversifier mes tâches de manager et valoriser la transmission du savoir. Les formations que je dispense sont toujours riches en échanges et en interactions, ce qui me permet d'en apprendre toujours plus. Le partage est la clé de la réussite et participe à nos bons résultats ! »



Danielle D'AGOSTINO

Assistante de gestion & formatrice

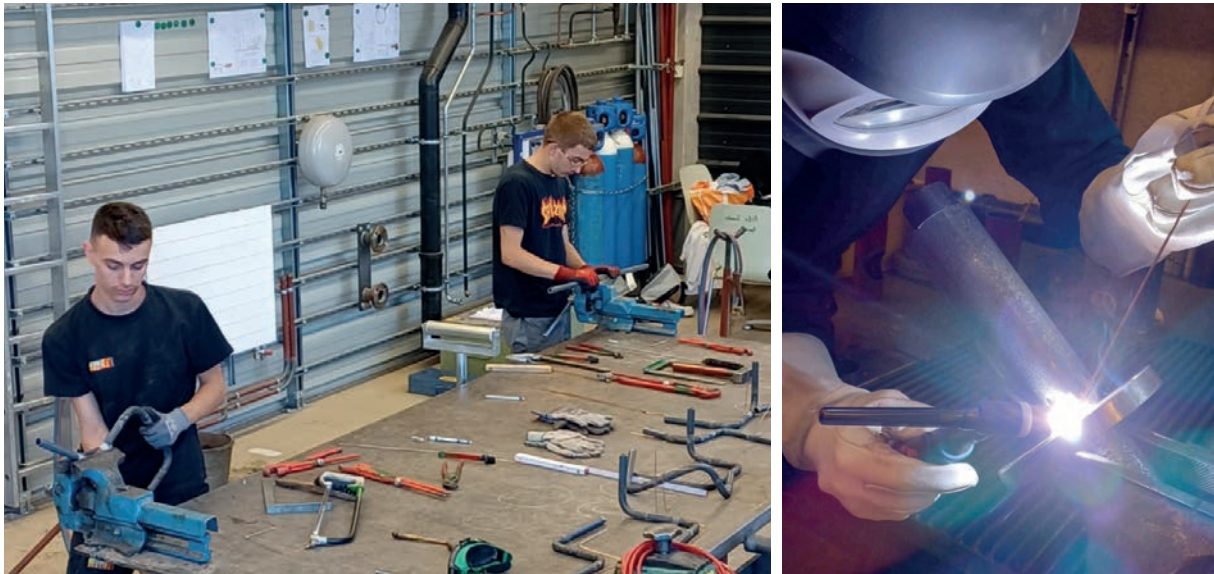
« L'intégration et l'accompagnement sont des moments clés pour les nouveaux collaborateurs. Il est très important qu'ils soient accompagnés dès leur arrivée.

Mes nouvelles attributions consistent à permettre aux nouveaux de comprendre le fonctionnement de l'entreprise tout en rappelant la philosophie, les droits et les obligations.

Dans le cadre de celles-ci, ma mission est d'aider, généralement, les assistantes de gestion à prendre leur poste en main en leur présentant les diverses applications de l'intranet mais aussi en les accompagnant dans le cadre de leur cursus d'intégration. Au cours de points réguliers, nous passons en revue toutes les tâches dont elles ont la charge sur la base de leur définition de fonction. »



APPRENTISSAGE



L'intégration des jeunes en apprentissage et les départs en retraite sont des sujets importants pour maintenir les activités du bâtiment et assurer la pérennité de l'entreprise. D'un côté se pose la question de l'intégration des valeurs et de son savoir-faire et, de l'autre, la question de leurs transmissions. L'apprentissage est important pour le Groupe Alvazzi. Il facilite la compréhension de la

vie en entreprise, l'apprentissage du métier, la montée en compétences en bénéficiant de l'accompagnement de sachants. Il nous donne l'opportunité d'apprécier l'adaptation du jeune à notre organisation et son envie de participer à la vie de l'entreprise au service du client. C'est un moyen de partage du savoir-être et du savoir-faire.



Le Groupe Alvazzi ouvre la formation CFC et AFP en tant que :

- Installateur/trice en chauffage
- Installateur/trice électricien
- Projeteur/euse en bâtiment chauffage, sanitaire, ventilation
- Employé/e de commerce

Les mêmes chances sont données aux femmes et aux hommes. Les apprentis sont suivis par un formateur qui répond aux qualifications exigées conformément à la législation cantonale et de la DGEP. Ils suivent des sessions de pratique en entreprise, spécialement orientées vers la préparation aux examens finaux. **La réussite des apprentis fait la fierté du Groupe Alvazzi.**



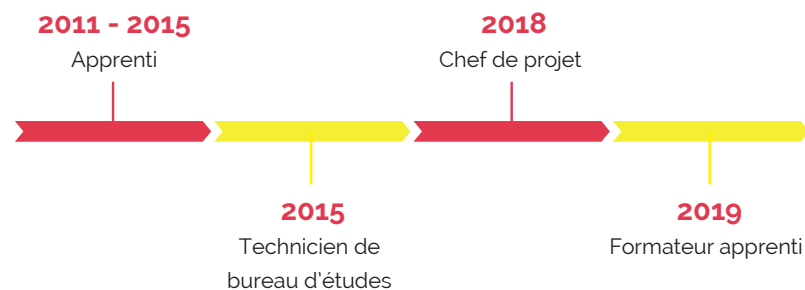
Jérôme NICOLIER

Chef de projet

« L'opportunité de former la nouvelle génération d'apprentis et de pouvoir transmettre à mon tour ce qui m'a été enseigné contribue à perpétuer notre savoir-faire.

Ayant moi-même débuté au sein du groupe en tant qu'apprenti, le rôle de formateur est une responsabilité que je prends très à cœur. En effet, la réussite d'un apprenti dépend de la qualité de la formation que l'on dispense.

Je suis reconnaissant d'avoir eu la chance d'évoluer au sein du groupe et de pouvoir aujourd'hui contribuer à former la relève de demain. Cela témoigne de la confiance qui m'est accordée depuis maintenant 12 ans. »



Léane BARRET

Assistante de gestion

« Mon parcours au sein du groupe a débuté en tant que première apprentie employée de commerce en 2021. L'encadrement de ma formation et le partage du savoir de chacun m'a permis de me former et de devenir autonome rapidement dans mon poste. La confiance dont on a fait preuve à mon égard a été valorisante et m'a aidé à me dépasser quotidiennement. Le soutien indéfectible de ma formatrice et de mes collègues a aussi grandement contribué à la réussite de mon apprentissage.

Depuis juin dernier, je suis désormais titulaire d'un CFC d'employée de commerce et d'une maturité professionnelle. Suite à quoi, il m'a été proposé de poursuivre l'aventure en tant qu'assistante de gestion à plein temps.

Je suis désormais fière d'avoir rejoint officiellement cette grande famille qu'est le Groupe Alvazzi. »

Nuit de l'apprentissage



Le Groupe Alvazzi prépare son avenir ! Nos apprentis participent à la promotion de nos métiers.

Chaque année, le Groupe recherche des apprentis dans plusieurs professions, selon les besoins de chaque Manager d'activité.

Cette année a eu lieu la 9^{ème} Nuit de l'apprentissage organisée par l'office cantonal de l'orientation professionnelle. Cela se déroule sous la forme d'entretiens de 15 minutes « Speed Dating », durant lesquels étaient présents nos formateurs.

Cette soirée a permis de rencontrer plusieurs jeunes qui recherchaient activement une place d'apprentissage et d'organiser des stages dans les structures concernées.

Grâce à la participation du Groupe Alvazzi à cet événement, nous avons pu trouver l'un de nos apprentis chauffagistes. Il ne fait aucun doute que nous réitérons l'expérience à la 10^{ème} édition qui aura lieu en janvier 2024.

Ouverture sur l'extérieur



Pascal CHAROTTON

Responsable de la formation

« En novembre dernier, l'un de nos apprentis, Julien TZAUD, a participé au salon des métiers 2022 et a pu y représenter le métier d'installateur en chauffage parmi plus de 250 métiers présentés lors de cet événement.

Dans ce cadre, Julien, en 3^{ème} année d'apprentissage a pu rencontrer et discuter avec des jeunes qui s'intéressent à la profession. Ils ont ainsi pu repartir avec une idée plus précise et leur donner envie de suivre son exemple. »



Julien Tzaud

Apprenti Monteur

« J'ai choisi le métier d'installateur en chauffage après m'être renseigné sur les débouchés. J'ai par la suite suivi une formation dans ce domaine, qui m'a fait découvrir l'importance de la physique des fluides.

Le fait de réaliser un métier manuel et de construire une installation de chauffage étape par étape est valorisant.

Alterner théorie, grâce aux cours professionnels, et la pratique sur le chantier, m'aide à m'épanouir pleinement. »



Bujamin MAKSUTI

Responsable de chantier

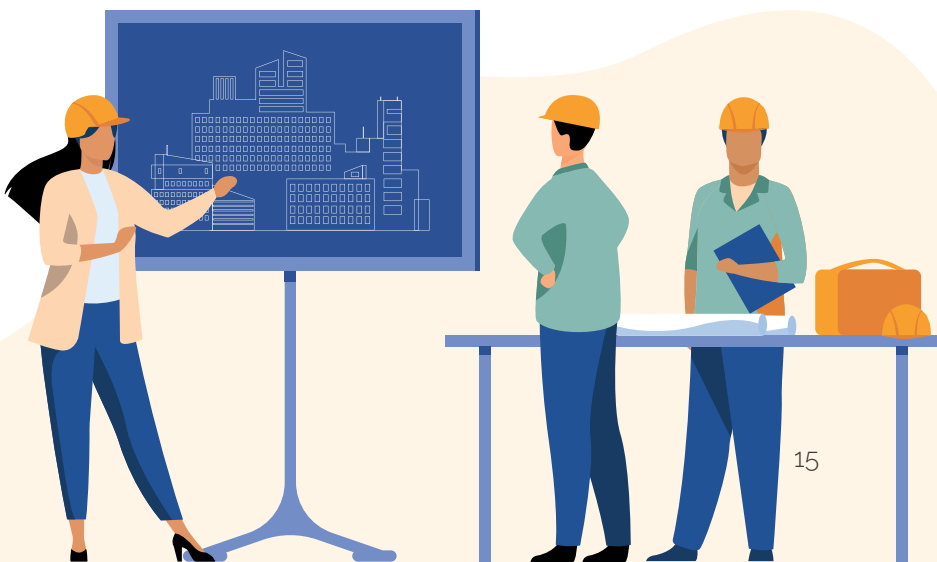
« Dans mon activité professionnelle, la formation d'un apprenti me permet de transmettre mon savoir à la nouvelle génération. C'est motivant et cela m'oblige à me tenir informé des évolutions de mon métier d'installateur en chauffage. »



Sébastien GAUTHEY

Manager d'activité

« Pour nous, l'apprentissage est très important pour le développement de l'entreprise et je suis très satisfait de l'accompagnement que nous donnons à nos apprentis. Je suis d'autant plus fier d'avoir des anciens apprentis dans nos effectifs et cela depuis des années. »



A L'ÉCOUTE DES COLLABORATEURS

Le Groupe Alvazzi soutient et favorise les évolutions internes de ses intra-entrepreneurs. Il est donné à chaque collaborateur la possibilité d'évoluer, par mutation ou par changement de fonction, au sein de l'entreprise. Pour ce faire, un module applicatif est à disposition, sur lequel chacun peut saisir sa demande de changement de fonction ou de région.

80% de ces demandes ont trouvé une issue positive ; donnée en forte évolution, puisqu'il y a 2 ans, ce taux était de l'ordre de 2/3 d'acceptation.

Les fonctions les plus demandées sont celles de Manager d'Activité et de Chef de Projet. Le Groupe Alvazzi souhaite une belle évolution à nos intra-entrepreneurs ayant changé de poste ou de succursale !

L'évolution chez le Groupe Alvazzi, nos intra-entrepreneurs témoignent !



Aurélien INGRAND

Chef de projet

« Tout a commencé le 13 septembre 1980 à Parthenay où je suis né, 8 ans après la création de la société Herve Thermique par son fondateur dans cette même ville ! J'ai connu le Groupe Hervé en 1998 lors de mes stages. J'ai ensuite intégré l'entreprise en 2000, à l'agence de Niort en tant que Technicien de maintenance chargé du client.

Après un parcours de 9 ans, j'ai ressenti le besoin de changements et de voir autre chose.

Ainsi lors du rachat de l'entreprise Alvazzi par le Groupe Hervé, l'occasion de me lancer dans une nouvelle aventure s'est présentée à moi !

Je suis donc arrivé à la succursale de Lausanne en mars 2009, où j'ai découvert le niveau technique et haut de gamme des installations en Suisse.

A ce jour, je poursuis toujours mon chemin au sein du groupe en tant que Chef de projet dans une structure travaux chauffage. Et cela, malgré un entracte d'une durée de 6 ans dans une entreprise spécialisée dans le MCR, m'ayant permis d'enrichir mon expérience. »





Paul-Antoine MARCHAND

Manager d'activité

« J'ai rejoint Hervé Thermique en 2009 à l'agence de Montpellier en tant que monteur. Voulant voir d'autres horizons et voyager, j'ai décidé en 2010 de saisir une nouvelle opportunité et de partir travailler dans une autre agence du groupe. J'ai donc intégré celle d'Yverdon en tant que Dépanneur chauffage et sanitaire.

Pendant plus de 10 ans, j'ai pu me former et évoluer dans mon poste de Technicien de maintenance dans toute la région Yverdonnoise.

Désireux de vouloir relever un nouveau défi professionnel et avec le soutien et la confiance de mes collaborateurs, j'ai pu évoluer en tant que Manager maintenance de la succursale d'Yverdon. »



Nawel ZENAGUI

Assistante de gestion et spécialiste RH

« J'ai débuté au sein du Groupe Alvazzi en tant qu'apprentie en licence RH en septembre 2018 et plus précisément en tant qu'Assistante de gestion stagiaire. J'ai ensuite poursuivi mes études sur un brevet RH en deux ans.

A la suite de l'obtention de ce dernier, je suis devenue Assistante de gestion d'une structure maintenance.

5 ans après, j'ai toujours autant de plaisir à venir travailler, surtout face à l'autonomie et la reconnaissance que mes collaborateurs me donnent. Cela contribue à ma motivation et accroît mon envie de m'investir au sein du groupe et de participer à son évolution.

Aujourd'hui, j'ai une nouvelle casquette, celle de spécialiste RH, un rôle qui me permet de mettre à profit mes connaissances. Je reste toujours autant admirative face à la confiance que l'on me donne sur mes fonctions, et suis avide des prochaines missions qui me seront confiées. »



UNE ENTREPRISE OÙ IL FAIT BON TRAVAILLER

Les grillades pour instaurer un climat convivial

Une grillade-party réunissant l'ensemble des collaborateurs du Groupe Alvazzi a été organisée afin de fêter l'arrivée des beaux jours. Ainsi, tout le monde a pu profiter d'un moment de convivialité et de partage autour d'une bonne grillade ! Cet événement représente bien plus qu'un simple repas en plein air, il incarne nos valeurs d'échanges, de partage et de bien-être. L'année suivante, c'est la succursale de Genève qui a remis le couvert pour fêter son 100ème collaborateur. Lors de ces événements, nous visons à favoriser les liens humains entre les membres de notre entreprise. Des relations solides et de confiance entre collègues contribuent à un environnement de travail positif et productif. Les grillade-party offrent un cadre informel où les employés peuvent interagir, échanger et mieux se connaître en dehors d'un contexte professionnel. « *Encourager les liens humains et la cohésion* ». Nous continuerons à promouvoir des initiatives similaires afin de renforcer notre engagement envers nos collaborateurs.



Le Mondialito 2022

Dans le cadre du tournoi de foot interne « le Mondialito » organisé du 17 au 19 juin par le Groupe Hervé, ce ne sont pas moins de 90 collaborateurs qui se sont rendus au Center Parcs des Ailettes, en Picardie. En effet, 4 équipes ont affrontées, sous une chaleur de plomb, leurs collègues français et belges.

- Les 1/8 de finales pour l'équipe du chauffage d'Yverdon,
- Les 1/4 de finales pour les Genevois et les équipes maintenance et chauffage de Romanel.



Le tournoi, qui comptait plus de 60 équipes, a été remporté par l'équipe de Chartres qui l'a bien mérité.

Ce weekend a permis de regrouper plus de 800 collaborateurs du Groupe Hervé autour d'une soirée à la plage, lors des tirages au sort des poules le vendredi. Pour clôturer le tournoi, une soirée de gala s'est déroulée samedi soir pour la remise des prix. La soirée était placée sous le thème du cabaret et du casino qui a ensuite laissé place à un DJ qui nous a fait danser jusqu'à l'aube... À l'occasion, un Olympico se prépare en 2024.



Partager en favorisant les sorties d'équipe



Les moments de partage sont primordiaux pour maintenir un environnement de travail inclusif et stimulant. Ils favorisent la cohésion et renforcent les liens entre les membres de l'équipe. Lors de ces sorties, nous cherchons à renforcer l'esprit d'équipe de manière collective à travers une activité. S'ensuit toujours un repas que l'on partage tous ensemble.

« Ces moments de convivialité et de détente permettent de cultiver la solidarité et le bien-être de chacun de nos collaborateurs. »

La Night Run 5km de Morges



Dans le Groupe Alvazzi, nous croyons fermement en l'importance de soutenir notre communauté locale et de favoriser des événements sportifs. Nous sommes fiers de notre partenariat avec la Night Run de Morges. Depuis 2021, nous sponsorisons et participons activement à cette course, démontrant notre engagement envers le bien-être, la solidarité et la communauté.

Cet événement met en avant des associations caritatives chaque année, offrant un soutien financier et une visibilité essentielle. De plus, notre participation en groupe à cette course témoigne de notre volonté de promouvoir la santé et le dynamisme de notre personnel. « Encouragement de la participation active des employés ».



Emilie MARIN

Assistante de gestion

« En novembre 2022, nous étions 8 collaborateurs à courir les 5km de la Night Run de Morges. Une fois notre médaille récupérée, permettant d'oublier les quelques douleurs de l'effort physique, nous avons partagé un souper accompagné de nos supporters. Une superbe expérience où la bonne humeur ainsi que la cohésion étaient au rendez-vous ! La préparation ainsi que les inscriptions pour l'édition 2023 sont déjà en cours. »

Soutien aux associations caritatives

En 2021, nous avons donc participé au soutien de l'Association Zoe 4 Life qui accompagne les enfants atteints du cancer ; en 2022, notre engagement s'est porté vers l'Association ELA dans leur lutte contre les leucodystrophies. En 2023, l'Association Seven a été choisie, elle vise à valoriser et intégrer les personnes en situation de handicap mental dans le sport.



Un avantage pour tout le monde : Swibeco

Nous avons, en ce début d'année 2023, offert à nos collaborateurs la possibilité de souscrire à SWIBECO. Cette solution novatrice permet à nos collaborateurs de bénéficier d'une acquisition de bons d'achats à prix réduits dans plus de 150 commerces en Suisse. Cette initiative vise à augmenter leur pouvoir d'achat et leur épanouissement personnel et financier. « *Accessibilité et avantages exclusifs* ». Ces bons d'achat couvrent une variété de commerces et de services, allant des supermarchés aux offres de mobilités, en passant par les boutiques de vêtement, multimédia, assurance, sport et bien-être. Cela facilite la gestion des avantages que nous offrons à nos collaborateurs et promeut une culture d'entreprise socialement responsable.

Réunir autour de produits frais

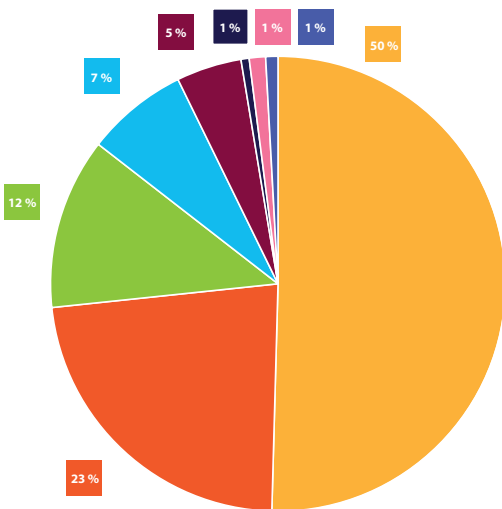
Une corbeille de fruits est mise à disposition pour l'ensemble des collaborateurs à la cafétéria. Cette action s'inscrit dans notre volonté de promouvoir la santé et le bien-être de nos employés. Les fruits sont une source de vitamines, de fibres et de nutriments essentiels, contribuant à une alimentation équilibrée. Cela favorise une meilleure concentration, une plus grande vitalité et une résistance accrue au stress. « *Sensibilisation à des choix alimentaires sains* ». Nous cherchons également à sensibiliser nos employés à l'importance de faire des choix alimentaires sains et à la consommation de produits frais provenant des producteurs locaux.



Carole Vullamy

Assistante de gestion

« J'ai proposé la mise en place de paniers de fruits à la suite d'une discussion avec mes collègues à ce sujet. C'est une action qui a été fortement soutenue par la direction. Nous continuerons à développer des initiatives similaires pour promouvoir une culture d'entreprise axée sur le bien-être de tous. Nous sommes convaincus que cela contribue à offrir une vie professionnelle plus épanouie et une meilleure hygiène de vie globale. »



L'ancienneté au sein du Groupe Alvazzi

Le Groupe Alvazzi porte une attention particulière au bien-être de ses collaborateurs. Leur proposer un environnement de travail agréable et une vraie culture d'entreprise permet de stimuler et conserver les équipes en place. Nous considérons qu'un collaborateur épanoui sera d'autant plus investi. C'est pourquoi, au sein du Groupe Alvazzi l'expérience et le savoir-faire priment avant tout.

5 ans 5-10 ans 10-15 ans 15-20 ans 20-25 ans 25-30 ans 30-35 ans 35-40 ans



Nelson MELO

Responsable de chantiers

« Je travaille au sein du Groupe Alvazzi depuis maintenant plus de 30 ans. Au fil des années, j'ai eu la chance de développer des relations personnelles et professionnelles solides avec mes collègues et mes managers. Le Groupe Alvazzi a toujours su valoriser mes compétences et mon engagement. Mes idées et mes opinions ont toujours été entendues et prises en compte. Les opportunités de formation et de promotion qui m'ont été offertes m'ont permis de grandir et de m'épanouir dans ce milieu professionnel. À travers les années, l'expérience que j'ai acquise a contribué à ma montée en compétences et d'avoir davantage de responsabilités. »



DIVERSITE & ÉGALITÉ DES CHANCES

Diversité et inclusion

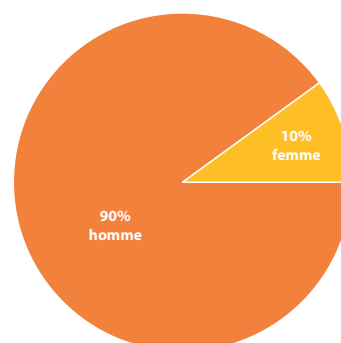
La prévention des discriminations et la promotion de la diversité sont ancrées dans la culture du groupe. Il est donc tout naturel que le Groupe Alvazzi mette en place des actions en faveur de l'inclusion professionnelle de tous. Les engagements en faveur des collaborateurs se concrétisent dans le recrutement, le maintien dans l'emploi et le recours au secteur protégé et adapté.

L'égalité Femme/Homme

Le groupe Alvazzi s'engage à respecter le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes découlant de la Loi fédérale (RS 151.1) en s'abstenant de toute discrimination soit :

- Lors de l'attribution des tâches,
- Lors de l'aménagement des conditions de travail, dans le cadre de la rémunération de la formation et du perfectionnement professionnel, de la promotion et de la résiliation des rapports de travail,
- En évitant tout comportement importun (harcèlement sexuel) et en promulguant au sein de l'entreprise les mesures visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle.

La proportion de femmes au sein du Groupe Alvazzi correspond à 10% de la masse salariale (355 employés). Cela nous permet d'être dans la moyenne des entreprises suisses spécialisées dans le BTP.



Céline MAULE

Assistante technique

« Aujourd'hui, j'ai 29 ans et j'évolue dans des métiers dit « masculin » depuis 6 ans, dont les 5 dernières années au sein du Groupe Alvazzi, en tant qu'Assistante technique en CVC. J'ai étudié dans le domaine de la technique du bâtiment depuis mon baccalauréat jusqu'à à ma licence professionnelle, car j'en suis passionnée et intéressée. Pour moi, travailler dans un milieu masculin n'est absolument pas un frein. Au contraire, c'est plutôt agréable étant donné que l'échange se fait facilement avec attention, écoute et bienveillance. L'avantage d'être une femme dans un métier d'homme, c'est que l'on se rappelle facilement de nous.

Dans mon équipe, au sein de la succursale de Delémont, nous avons un esprit de camaraderie et même de famille où je m'y sens très bien. L'intégration s'est faite avec aisance, grâce à une ouverture d'esprit permanente. »

Politique de recrutement

Nous visons à créer un lieu de travail qui reflète la diversité de nos communautés et où chacun se sent reconnu, entendu, apprécié et encouragé à réussir indépendamment : du sexe, de la race, de l'origine ethnique, de la religion, du handicap, des responsabilités familiales, de l'orientation sexuelle, de l'origine sociale, de l'âge ou de l'expérience. Ainsi, ce sont ces principes que nous appliquons lors des processus de recrutement.

Nous veillons à ce que toutes les pratiques de recrutement respectent les lois en vigueur en matière d'égalité des chances, de non-discrimination et de protection de la vie privée. L'ensemble des collaborateurs joue un rôle actif en montrant leurs engagements envers la diversité et l'inclusion. Ce sont des valeurs d'entreprise essentielles pour créer des environnements de travail équitables, favoriser l'innovation et attirer et retenir des talents diversifiés. Cela permet au Groupe Alvazzi de mettre toutes les chances de son côté pour prévaloir dans un monde de plus en plus diversifié.



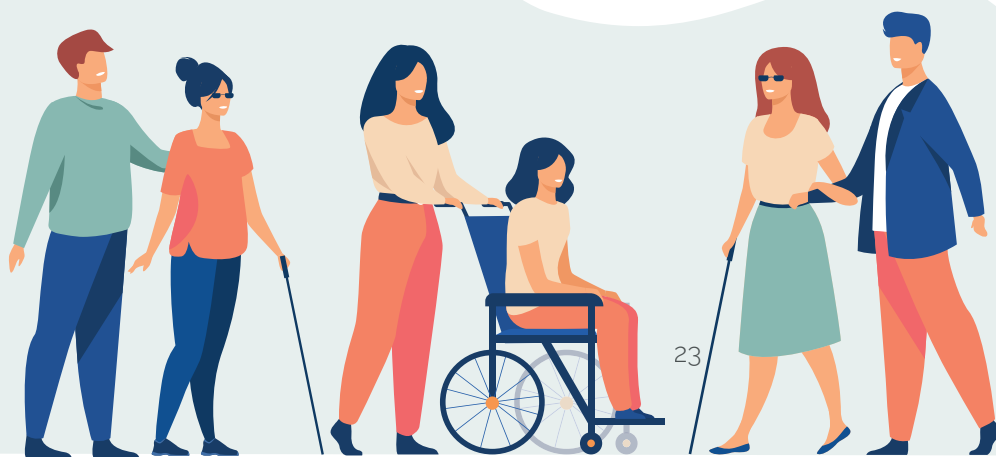
Siem MESFUN

Apprenti monteur

« Je m'appelle Siem Mesfun, j'ai 29 ans et je viens d'Érythrée. Je suis arrivé en Suisse fin d'année 2016. Ma route jusqu'en Suisse a été un long périple, où je suis passé par le désert et la mer Méditerranée. Lors de mon arrivée en Suisse, la difficulté du chemin parcouru s'est dissipée, mais sans oublier d'où je venais.

J'ai eu la chance de pouvoir apprendre le français pendant une année. J'ai ensuite cherché avec difficulté un apprentissage dans plusieurs corps de métier, mais ce n'était pas facile car c'était nouveau pour moi. Après quelques expériences professionnelles, des stages dans différentes entreprises, j'ai eu la chance de décrocher un apprentissage d'installateur en chauffage au sein du Groupe Alvazzi.

Je suis maintenant en 4^{ème} année et je suis très reconnaissant de la confiance que m'a donné le groupe. Mes encadrants ont su croire en moi malgré les difficultés rencontrées, dûes à ce nouvel environnement de vie. Aujourd'hui je continue à apprendre et évoluer dans cette entreprise où je me sens très bien et à ma place. »



2.

SOCIÉTAL

UNE ENTREPRISE QUI SE DÉVELOPPE

ACTIONS DE PARTENARIAT

SANTÉ & SÉCURITÉ

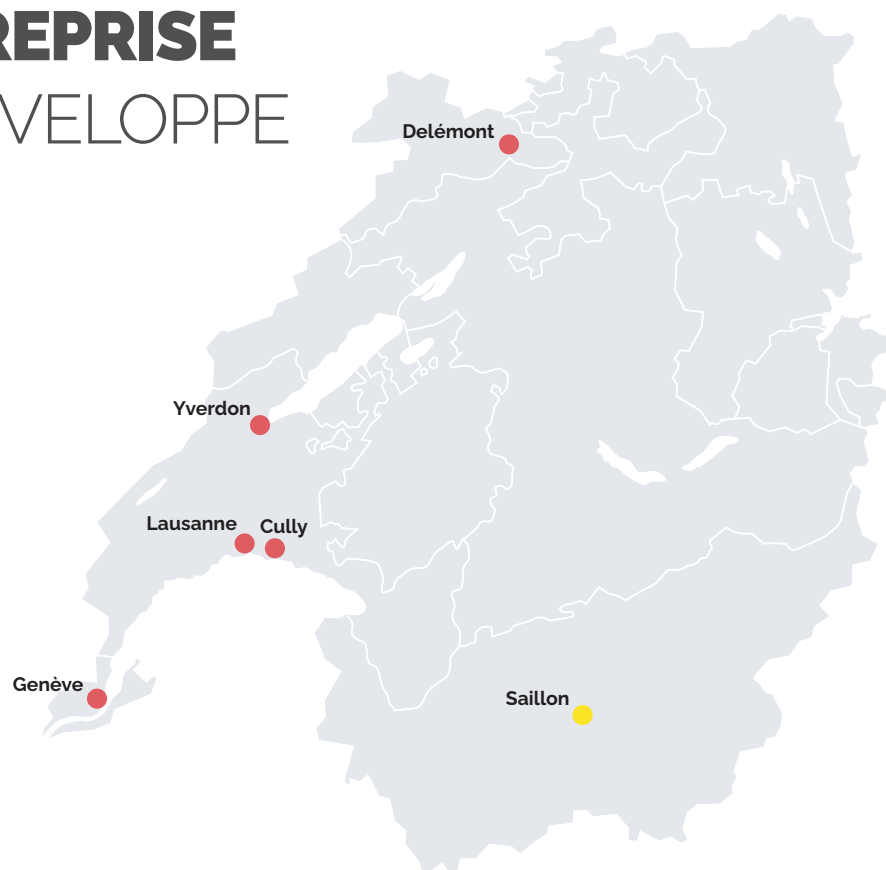
CHARTRE ÉTHIQUE

LOYAUTÉ DES PRATIQUES

PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SAIN

UNE ENTREPRISE QUI SE DÉVELOPPE



ACTIONS DE PARTENARIAT

Le Groupe Alvazzi est fier de sponsoriser plusieurs clubs et divers évènements sportifs et ce depuis plusieurs années pour certains. Cela permet de s'investir dans la vie locale et régionale en apportant son soutien à des causes qui lui tiennent à cœur.

Tennis Club Plan-les-Ouates
Association Kiwanis (Golf)
Lausanne HC
Lausanne Sport FC
FC Bavois
FC Romanel
FC La Sarraz
Vélo Club Orbe
Night Run
FC Arnex
Spinning Claudio Vallon



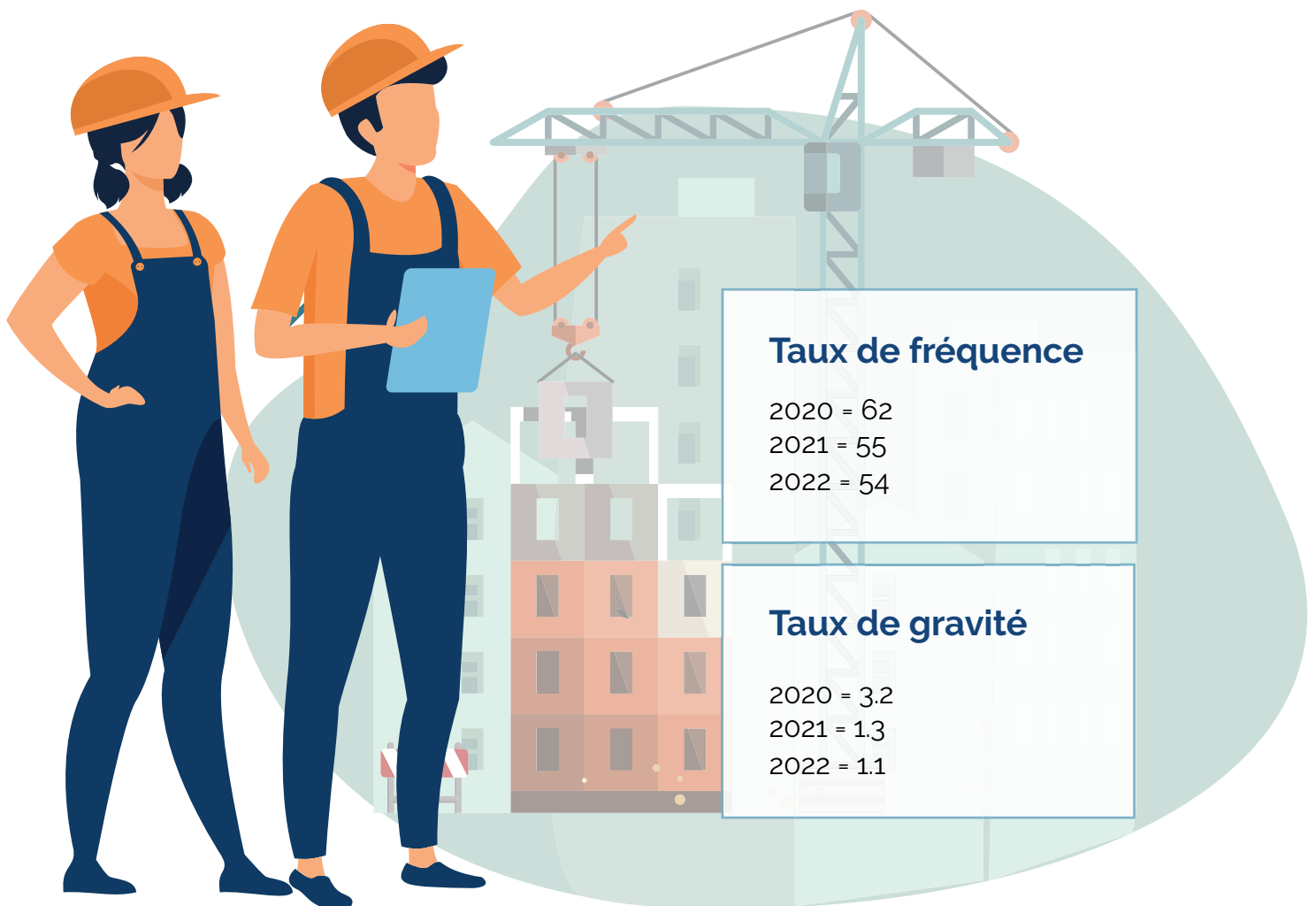
SANTÉ & SÉCURITÉ

Le Groupe Alvazzi s'engage pour la santé et la sécurité de ses collaborateurs, s'assurant que l'ensemble de ses activités respecte les législations et réglementations en vigueur. Le groupe investit pour améliorer continuellement les conditions de travail en tenant compte des enjeux spécifiques à chaque métier.

Les accidents du travail

Une préoccupation au quotidien permet au Groupe Alvazzi d'évoluer positivement dans ce domaine. Grâce à plusieurs de nos actions de prévention, nous avons réussi à baisser ou maintenir nos différents taux liés aux accidents du travail :

SOCIÉTAL





Afin de réduire significativement le taux d'accidents au travail, le réseau santé, sécurité et environnement (SSE) se mobilise activement et avec conviction, pour proposer des formations et des actions de sensibilisation, au quotidien.

Ainsi tous les nouveaux collaborateurs et les apprentis suivent une demi-journée d'accueil SSE dont l'introduction est réalisée par les Managers de territoire et l'animation par notre chargée de sécurité. Cette session sert à les sensibiliser sur leur responsabilité en termes de sécurité, celle de la direction et celle des managers.

Quelques heures, alliant interactions et partage d'expériences, afin de transmettre aux recrues les bases d'un environnement de travail sain et sécurisé.

- **Qu'est ce qui aide à prévenir les accidents du travail et les éviter ?**

La sensibilisation et la prévention sont les mots d'ordres !

➔ Les référents SSE traitent des situations dangereuses pour éviter la survenue d'un accident du travail.

- **Qu'est-ce qui permet de faire la différence ?**

L'organisation de l'entreprise !



Sylvie BEROD

Spécialiste en sécurité au travail et protection de la santé (STPS), témoin de plusieurs actions menées au sein du Groupe Alvazzi

« **Formation premiers secours** : Pour les besoins du groupe, j'ai suivi une formation afin de devenir instructrice et de dispenser à l'ensemble des collaborateurs, la formation aux premiers secours.

Afin de transmettre cette dernière de la meilleure qualité qu'il soit, le Groupe Alvazzi a investi dans du matériel technique, tels que des mannequins ou encore des défibrillateurs d'exercices.

Formation manipulation extincteur :

Une campagne de formation à la manipulation d'extincteur a été organisée pour tous les utilisateurs du groupe.

Equipement de Protection Individuelle (EPI) :

Afin d'assurer un suivi sur la validité des EPI (casque, harnais ...) un inventaire a été mis en place pour chaque structure. Cela garantit une veille permanente sur la conformité de nos équipements.

Plan de formation et sensibilisation :

Un recensement des formations et sensibilisations a été organisé, afin de déterminer les besoins auprès des équipes et maintenir à niveau les exigences du métier. »

On prend 1 minute de réflexion avant l'action

Depuis septembre 2022, il est possible de réaliser un TOP (Temps d'Observation Préalable) directement depuis l'application « *GESTION DES INTERVENTIONS* » en mobilité.

Cette fonctionnalité propose de marquer un temps d'arrêt pour identifier quelques points de sécurité et de se poser quelques questions avant l'exécution. L'idée est de prendre un court temps pour identifier les risques de l'environnement de travail des intra-entrepreneurs et par conséquent de diminuer les risques d'accidents.

L'application permet également d'intégrer des photos illustrant d'éventuelles situations dangereuses.

L'application a notamment pour but de mettre un premier pas dans un automatisme de réflexion SSE avant de réaliser une tâche.

Parce que « *mieux vaut prendre UNE minute à se poser des questions que de devoir faire UNE minute de silence...* »

On dit qu'un travailleur est isolé lorsqu'il travaille seul et se trouve hors de portée de vue et d'ouïe des autres travailleurs. La Protection du travailleur isolé est l'une des priorités au sein du Groupe Alvazzi. Nous avons donc investi dans un dispositif d'alarme avec tout un ensemble de mesures et de procédures de prévention et d'intervention ayant pour but d'assurer la sécurité de nos travailleurs en situation d'isolement.

Chacun pourra signaler toute situation de détresse et être secouru dans les meilleurs délais. Nos collaborateurs méritent le meilleur, nous leur offrons la sécurité pour un travail en toute sérénité !



Gabriel OZANON

Technicien de maintenance chargé du client

« Gameo or not Gameo ?

Lors de la présentation de ce nouvel équipement de protection individuel (EPI), j'étais assez mitigé quant à l'ajout d'une étape supplémentaire dans notre processus opératoires de sécurité.

Mais comme une habitude se forge par utilisation, aujourd'hui, l'usage de l'outil est acquis et est beaucoup plus simple, rapide et fiable.

Je m'en sers dès que je suis isolé en zone potentiellement à risque ou non. Mon EPI préviendra les secours en cas de perte de verticalité.

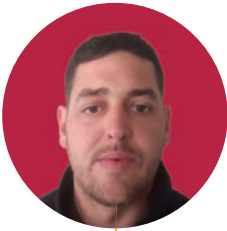
Alors oui, je pourrais dire que par moment c'est contraignant et peu pratique notamment lorsqu'on est allongé sur un équipement, que le système bascule en position homme mort et active une alarme singulièrement stridente.

Cependant, OUI à Gameo, car cela permet d'être impliqué dans ma propre sécurité. Je rentre tous les soirs sain et sauf et ça reste ma première motivation à l'utilisation de GAMEO. »

Comment protéger la santé de ses collaborateurs

en utilisant les exosquelettes et les ergosquelettes ?

Afin d'améliorer les performances humaines tout en préservant la protection de la santé de nos collaborateurs de terrain, le groupe s'est équipé d'un exosquelette/ergo squelette. L'exosquelette (ou l'ergosquelette) aide à réduire la charge physique, de compenser le poids des équipements et de soulager les épaules lors de travail au plafond par exemple.



Jérôme DUPUY

Monteur chauffage

« J'ai trouvé que ça aidait à bien soulager le haut du corps pour les travaux à exécuter au plafond tels que la pose des colliers de supportage, la mise en place de tuyaux, le serrage des supports, etc... L'appareil est léger et facile à mettre seul. Un des points positifs est que lorsqu'on doit ramasser ses outils ou du matériel au sol, cela nous force à adopter la bonne position pour y parvenir en pliant bien les genoux et ne pas forcer sur son dos. »

La pénibilité du travail est un sujet important auquel nous apportons une attention toute particulière afin de la réduire. Cet outil contribue à l'amélioration des conditions de travail de nos collaborateurs.



CHARTRE ÉTHIQUE

L'entreprise met en œuvre une démarche de responsabilité globale en soutenant les valeurs sociales, environnementales et économiques basées principalement sur le respect et l'intégrité dans le cadre de ses activités. Par la diffusion de sa charte éthique, elle entend affirmer sa volonté d'intégrer ces valeurs dans sa stratégie à long terme, sa culture, ses opérations au quotidien. Comprenant que ses valeurs doivent être partagées par les salariés et intégrées dans leurs actes, il a été décidé d'adopter la présente charte. La charte a pour objet de définir les principes à mettre en œuvre dans le but d'adopter les bonnes pratiques tant en interne qu'en externe pour respecter ces valeurs au quotidien.

Elle évoque en quelques chapitres :

- Le respect des personnes et de leurs conditions de travail,
- Respect des biens et des données de l'entreprise,
- Respect des partenaires,
- Respect de l'environnement,
- La concurrence,
- La corruption,
- Le mécénat et le parrainage,
- La protection de l'information.

Les 25 critères de discriminations interdits par la loi



LOYAUTÉ DES PRATIQUES

LES ACTIONS ENGAGÉES POUR PRÉVENIR LA CORRUPTION

Parce qu'il entretient une confiance mutuelle avec ses différents partenaires, le Groupe Alvazzi établit des relations durables basées sur une concurrence affranchie de toute pratique anticoncurrentielle et de corruption. Chaque collaborateur s'interdit de fausser la concurrence par tout accord avec les concurrents en relation avec la fixation des prix ou toute autre condition de transactions visant à se partager des territoires commerciaux ou évincer un partenaire ou concurrent.

La cartographie des risques a été établie et une formation des Managers de territoire a été réalisée par un avocat spécialisé pour les sensibiliser.

DISPOSITIF ANTICORRUPTION

- | | |
|--|---|
| 1 Cartographie des risques | 5 Procédures de contrôles comptables |
| 2 Code de conduite | 6 Dispositif de formation |
| 3 Dispositif d'alerte | 7 Régime disciplinaire |
| 4 Procédures d'évaluation situation des partenaires | 8 Dispositif de contrôle et d'évaluation interne |



PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE

ECOVADIS : MÉDAILLE DE BRONZE POUR LE GROUPE



L'amélioration des performances sociales, environnementales et éthiques sont des sujets au cœur des préoccupations du Groupe Alvazzi.

Désireux de connaître notre maturité en termes de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), nous nous sommes appuyés sur l'expertise d'EcoVadis afin d'évaluer notre démarche. Dans ce cadre, le Groupe Alvazzi s'est vu décerner la médaille de bronze grâce à un score de 55/100 pour une moyenne du secteur de 45, une notation supérieure à 63% de toutes les entreprises évaluées. Cela souligne notre engagement en matière de transparence de nos activités et de développement durable. EcoVadis est l'un des organismes les plus importants de notation RSE et jouit d'une reconnaissance mondiale. À ce jour, environ 100 000 entreprises sont certifiées, à travers 175 pays.

CERTIFICATION ISO 9001

Le Groupe Alvazzi a obtenu la norme ISO 9001 pour la deuxième année consécutive pour les activités suivantes : étude, réalisation, mise en service et maintenance d'installations de génie climatique, de chauffage et de fluide industriel.

À la suite d'un audit qui s'est déroulé sur plusieurs mois, le Groupe Alvazzi est fier de confirmer sa certification qui prouve l'exigence que se donne la société pour ses clients. L'ISO 9001 a reconnu le management de qualité, la forte orientation client, la motivation, l'engagement de la direction et la méthodologie de travail qui impose l'amélioration continue. Déployé dans les six succursales du groupe, ce certificat nous permettra de donner à nos clients l'assurance d'obtenir nos services uniformes et qualitatifs pour leur pleine et entière satisfaction.



ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SAIN

AMÉNAGEMENT DE L'ORGANISATION & DE L'ESPACE DE TRAVAIL

Le Groupe Alvazzi s'engage au bien-être de ses collaborateurs en leur proposant un lieu de travail accueillant et convivial. Un espace moderne et bien aménagé est essentiel pour la satisfaction et la productivité des employés. Il offre un cadre fonctionnel qui permet à chacun de s'y sentir bien, de pouvoir travailler dans des conditions les plus optimales et de contribuer à l'atteinte des objectifs de



Salle de pause

La salle de pause est un lieu chaleureux qui offre un espace de convivialité et de repos. Elle favorise les interactions sociales et offre la possibilité de partager un moment de détente entre collègues. Une pause est une pratique essentielle pour maintenir sa productivité.

Salles de réunions

Nos salles de réunions sont équipées de technologies de communication à distance pour réduire les déplacements. Elles proposent une acoustique de qualité, des chaises ergonomiques ainsi qu'une ventilation adéquate pour optimiser le confort des participants.



Bubbles

Les bubbles sont des espaces isolés idéals pour ne pas perturber l'environnement de travail de chacun et préserver la tranquillité dans les open-spaces.

Espace terrasse

L'espace terrasse offre un lieu extérieur propice à partager des repas ou encore un moment de divertissement avec notre terrain de pétanque. L'occasion idéale pour une pause rafraîchissante et renforcer les relations.



Proximité avec les transports en commun

Nos succursales bénéficient d'un emplacement optimal à proximité des transports publics, assurant une accessibilité maximale pour nos employés et clients. Cette disposition renforce notre engagement en faveur de la durabilité environnementale au sein de notre stratégie RSE.

3.

ENVIRONNEMENTAL

MANAGEMENT DE L'ÉNERGIE
AGIR POUR L'ENVIRONNEMENT
GESTION DES DÉCHETS



MANAGEMENT DE L'ÉNERGIE

LE GROUPE ALVAZZI APPUIE LES EFFORTS NATIONAUX

Pour faire face aux conséquences d'un contexte énergétique tendu, la Confédération Suisse a mis en place l'Alliance pour les économies d'énergie.

Cette dernière a pour objectif de soutenir pleinement les efforts visant à garantir la sécurité d'approvisionnement en Suisse et, d'autre part, mettre en œuvre, sur une base volontaire, des mesures en faveur d'une utilisation efficace et économe de l'énergie.

En tant que membre de l'alliance, le Groupe Alvazzi soutient pleinement les efforts visant à garantir la sécurité d'approvisionnement en énergie à court et moyen terme en Suisse.



Dans ce cadre :

- Nous soutenons activement les objectifs de l'Alliance,
- Nous sensibilisons nos collaborateurs au travers de la campagne Stop-gaspillage,
- Et nous mettons en œuvre nos propres mesures efficaces à court et moyen terme pour économiser l'énergie.



UN TOURNANT VERS LES MÉTIERS DE L'ÉLECTRICITÉ & DE LA RÉGULATION

Depuis quelques années maintenant, le Groupe Alvazzi a décidé de s'ouvrir aux métiers de l'électricité et de la régulation en intégrant ces nouvelles compétences à son savoir-faire.

En 2019, l'intégration de la société Chaillet, devenue Alvazzi électricité, a permis de développer ce marché sur les succursales de Lausanne (Romanel-sur-Lausanne) et d'Yverdon-les-Bains.

En 2022, la succursale de Genève a ouvert une structure spécialisée dans la Mesure Contrôle Régulation, et cette année un département électricité. Cela lui a

apporté la possibilité de se développer et d'être plus que jamais présente sur le marché genevois.

La fusion de ces nouvelles activités avec le cœur de métier du Groupe Alvazzi (chauffage, ventilation, climatisation et sanitaire) a contribué à offrir à nos clients des prestations complètes s'intégrant pleinement dans une démarche d'efficacité et de transition énergétique.

L'installation de panneaux solaires, le relamping, la mise en place de systèmes de comptage et de domotique, sont des offres que le groupe développe avec l'appui de ses ingénieurs spécialisés en efficacité énergétique.

LA DEUXIÈME ÉDITION DU SALON DE LA MAINTENANCE

En septembre 2022 a été organisée la deuxième édition du Salon de la Maintenance. Une journée d'échanges réunissant l'ensemble des équipes de maintenance du groupe autour d'ateliers spécifiques. Le management de l'énergie a été mis à l'honneur pour cette édition.

Deux ateliers animés par les ingénieurs en efficacité énergétique ont permis d'aborder les sujets suivants :

- Le contexte énergétique en Suisse,
- L'accompagnement client en termes d'efficacité énergétique,
- L'étude et l'optimisation énergétique.

Le but est de sensibiliser les opérationnels à adopter une vision plus globale en termes de management de l'énergie auprès de leurs clients, d'être force de proposition en tenant compte des contraintes liées au contexte énergétique.

Cette journée a été rythmée par d'autres interventions. Julien BOCHER (Manager d'activité travaux ventilation) a abordé le sujet de la cohésion entre les services Travaux/Maintenance, Arnaud



PENISSARD (Responsable contrats et méthodes maintenance) a présenté les évolutions des outils internes pour améliorer la satisfaction client. Mendes RAJI (Responsable de la mise en service ventilation) a réalisé une présentation et un retour d'expérience sur un sujet plus technique concernant les clapets coupe-feu. Une journée riche en partages et en projets à mettre en œuvre, la réflexion sur le format de la prochaine édition est déjà en cours !



Mendes RAJI

Responsable de la mise en service

« Cette journée d'échanges fût très intéressante. Elle a permis à chacun d'exprimer son retour d'expérience sur différents sujets techniques. Il est primordial dans une entreprise de pouvoir communiquer entre les différentes structures afin d'exploiter le potentiel de chacun. »

ÉCONOMISONS EN INTERNE

Le siège du Groupe Alvazzi est une vitrine de notre avancée en termes d'efficacité énergétique.

Le bâtiment, dont la conception a été orientée performance énergétique, est pourvu d'installations de chauffage, ventilation, climatisation, sanitaire, régulation et éclairage mettant en avant le savoir-faire du groupe. Ce dernier est équipé, en complément d'un système de régulation et de contrôle, d'un système de télérelève énergétique. 300 données d'exploitation et de consommation remontent sur notre portail interne de visualisation et de traitement des données, Noé Eco Energie (NOE3).

Grâce à cela une surveillance et un suivi énergétique quotidien sont effectués au travers de remontées d'alarmes adressées directement au technicien de maintenance en cas de dérive ou de panne. Une

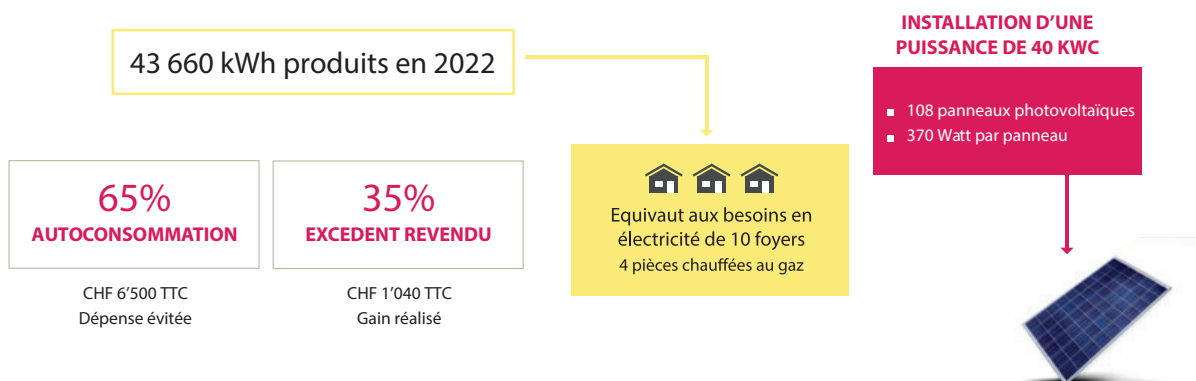


synthèse mensuelle est faite qui retrace l'évolution des consommations et de l'usage du bâtiment.

L'ensemble de ces outils permettent la mise en œuvre des actions d'optimisation énergétique : mise en place de réductions d'horaires, ajustement des consignes de températures, ajustement de la consigne de qualité d'air, ...

Le site est également équipé d'une installation solaire photovoltaïque, permettant de couvrir une part des besoins :

37 % de nos besoins en électricité sont couverts par la production solaire !



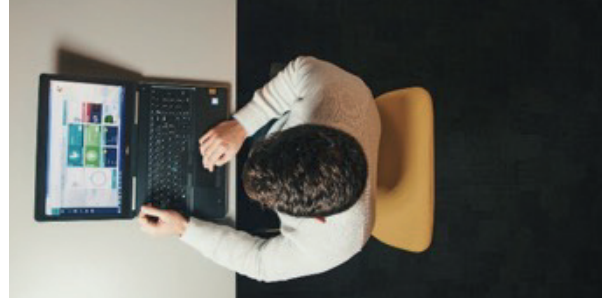
Le déploiement d'objets connectés et la mise en place de NOE3 sur les autres succursales du groupe sont en cours de discussion.



ÉCONOMISONS AVEC NOS CLIENTS

Soucieux d'aider nos clients à réaliser des économies d'énergie, et dans un esprit de performance, nous proposons un accompagnement personnalisé à nos clients. Cela afin qu'ils puissent avancer en toute confiance aux côtés d'un interlocuteur unique, expert du management de l'énergie. Dès lors, différentes offres peuvent être mises en place dans un but d'optimisation énergétique et de confort utilisateur : de l'audit à la réalisation, en passant par la collecte d'informations, grâce à nos solutions innovantes. Le Groupe Alvazzi utilise depuis quelques années des objets connectés pour une gestion toujours plus intelligente de nos bâtiments. Ces outils jouent un grand rôle dans l'évolution de la maintenance des installations.

L'analyse des données et le suivi à distance permettent aujourd'hui une gestion plus sereine, et une anticipation des pannes et des dérives, et cela en toute sécurité. Cela apporte au Groupe Alvazzi d'être précurseur et pro-actif en termes de maintenance connectée auprès de nos clients !



Amina SAOUIKI & Robin AMILHAT

Chefs de projet en efficacité énergétique, ils nous exposent l'importance du comptage énergétique afin d'assurer un suivi performant des consommations.

« Avant d'agir il est primordial de diagnostiquer afin d'établir les pistes d'amélioration, tout comme un médecin examine avant d'établir un bilan et des prescriptions. Les objets connectés sont donc capitaux pour récupérer les données d'un site et établir son état actuel. A partir de cela, nous pouvons construire, en collaboration avec nos clients, un accompagnement énergétique personnalisé.

Proposer des solutions concrètes pour répondre à des problématiques liées à un contexte énergétique tendu, nous permet de renforcer la confiance que nos partenaires peuvent nous porter. »



Clément FLORET

Manager d'activité, nous relate l'une de ses expériences de mise en place d'objets connectés ayant permis de résoudre un problème à la fois technique et énergétique.

« À la suite de plusieurs sollicitations d'un même client et de multiples interventions sur son site, au sujet d'un problème touchant la production de chauffage, nous avons décidé de mettre en place des objets connectés. L'objectif étant de pouvoir analyser le comportement des chaudières lors des périodes de fonctionnement et cela à distance. Après quelques semaines de suivi, nous avons détecté l'origine du dysfonctionnement, qui était lié à un décalage des horloges. Grâce à la mise en place d'un tel système, nous avons pu approfondir notre analyse tout en limitant le temps de déplacement du technicien, en ayant une visualisation en temps réel 24h/24 des installations »

LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE CHEZ NOS CLIENTS

L'un des partenaires du Groupe Alvazzi nous fait confiance pour la transition énergétique de sa villa !

Pour répondre aux problématiques actuelles de fluctuation et de pénurie d'énergie il lui a été proposé d'allier pompe à chaleur et énergie solaire. L'autoconsommation propose de gagner en indépendance énergétique et de réduire significativement les factures.

Une analyse énergétique basée sur l'historique des consommations, réalisée par notre ingénieure en efficacité énergétique, a permis de définir un temps de retour sur investissement et ainsi de conforter notre client dans ses choix.



En effet, l'énergie produite par les panneaux solaires peut couvrir les besoins en électricité et ceux de la pompe à chaleur, afin de chauffer le logement. De cette manière, il est possible de profiter gratuitement de l'énergie propre et locale que le client produit !



René ZINGG

Directeur commercial Suisse romande

« Je travaille en étroite collaboration avec les équipes pour m'assurer que les objectifs de développement et de stratégie commerciale tiennent compte des enjeux RSE. Cela contribue à définir une vision à long terme alignée sur les principes de durabilité. Nous travaillons continuellement sur l'amélioration de nos services en mettant l'accent sur la réduction de l'empreinte environnementale et l'amélioration de l'impact social. Dans cette démarche, nous avons apporté notre savoir-faire sur plusieurs projets évalués, dans le but d'atteindre la certification Leadership in Energy et Environnement Design (LEED). Cette dernière tient compte de plusieurs catégories, notamment l'Eau, l'Énergie, les Matériaux et Ressources, la Qualité de l'Environnement Intérieur, l'Emplacement et les Liens, et l'Innovation. Cette certification reconnue internationalement, nous a permis de contribuer au développement et à la réalisation de projets à haute performance environnementale et énergétique. Nous avons pu améliorer notre approche et nos techniques en termes de construction durable.»

AGIR POUR L'ENVIRONNEMENT

EN ROUTE VERS UNE MOBILITÉ DOUCE & ÉLECTRIQUE

Le Groupe Alvazzi poursuit le développement de sa flotte automobile en véhicules propres.

Depuis 2019, il met à disposition un véhicule électrique (Renault ZOE) collectif pour décarboner ses déplacements. Depuis, un second a rejoint la flotte du groupe.

Afin d'approfondir cette démarche, 2023 a été une année forte en expérimentation à la recherche de véhicules électriques pouvant être ajouté au catalogue.

Pour les équipes de production, deux e-Jumpy ont été mis à disposition.

De plus en plus de managers et intra-entrepreneurs sont aujourd'hui équipés de véhicules hybrides.

Dès que le contexte du conducteur le permet (nombre et type de déplacements, charge du véhicule, etc.), des véhicules dits à faibles émissions (VFE) sont proposés.

Actuellement, la flotte de véhicules de fonction est

composée de 5 véhicules hybrides, et la demande ne fait qu'augmenter.

Pour suivre cette transition, des bornes de recharges sont installées à la succursale de Genève (1 borne), Romanel-sur-Lausanne (3 bornes doubles) et d'Yverdon (2 bornes).

L'agence de Genève met à disposition 2 vélos électriques pour faciliter les déplacements lors des visites de chantier.



Luisa BOVENTI-FRANCESCATO

Gestionnaire des moyens généraux véhicules

« Cette année une nouvelle politique plus respectueuse de l'environnement a été établie. En effet, l'ensemble de la flotte utilitaire était équipé de moteurs diesels, il a donc été décidé d'attribuer des véhicules à moteur essence à partir de cette année si le collaborateur parcourt moins de 30000 km/an. La même démarche est appliquée aux véhicules de tourisme.

Pour rappel, les moteurs diesel en circulation sont en moyenne plus polluants que les moteurs essence en termes de CO2 émis sur leur cycle de vie. »

CAPITALISER SUR LE NUMÉRIQUE

Une action forte de digitalisation a été réalisée par les services généraux pour réduire le papier.

DIGITALISATION DES FACTURES

L'envoi et la réception automatisés des factures par mail permettent :

- Une réduction de la consommation de papier
- Une simplification du traitement des factures clients fournisseurs
- Une gestion plus fiable grâce à un meilleur suivi
- Un archivage facilité, sécurisé et conforme
- Une diminution des erreurs
- Une économie de temps et d'argent grâce à la diminution des opérations manuelles



DEVIS EN MOBILITÉ

Les intra-entrepreneurs réalisent en mobilité leurs devis, c'est à dire à partir de leurs smartphones, sans avoir besoin de l'imprimer en agence.

Cela s'applique dans le cas de chiffrage pour des prestations simples, ne nécessitant pas d'études, ni de descriptifs techniques trop approfondis. Le devis est donc présent dans leur boîte mail, mais aussi dans notre

Gestion Électronique de l'Information et des Documents d'Entreprise (GEIDE), et directement accessible aux clients depuis le nouveau portail Web et mobile partenaires.

Cela nous permet d'être réactifs auprès de nos clients, mais aussi de faire une forte économie de papier et d'impression.



Pascal CHAPUIS

Directeur finance, nous présente les actions de l'équipe finance au service de la RSE avec la mise en place de nouvelles démarches permettant de limiter l'usage du papier.

« Soucieux de limiter le volume de papier, nous avons décidé de mettre en place une série d'actions. Nous avons créé, par exemple, des adresses mails pour réceptionner en PDF les factures fournisseurs directement dans l'outil de traitement. Nous avons aussi mis en place une plateforme pour émettre les factures clients grâce à des échanges de données informatisés. »



GESTION DES DECHETS

La gestion des déchets est organisée localement en fonction des spécificités des zones dans lesquelles les succursales sont implantées. Elle varie selon les solutions collectives ou individuelles initiées par les intra-entrepreneurs. Tous agissent solidairement pour la réduction de notre impact environnemental, en triant plusieurs catégories de déchets (papiers, cartons, palettes, piles et produits dangereux). Notre mode opératoire repose sur une organisation efficace des tris, conformément aux réglementations et consignes en vigueur.

SUR LE TERRAIN : LA GESTION DES FLUIDES FRIGORIGÈNES

Le Groupe Alvazzi maîtrise les fluides frigorigènes et leurs conséquences sur l'environnement.

Depuis quelques décennies, l'impact de ces derniers sur l'environnement est devenu un enjeu majeur. Par la présence de fuites au niveau du circuit frigorifique, la responsabilité de ces substances dans la destruction de la couche d'ozone et l'augmentation de l'effet de serre n'est plus à démontrer.

Pour répondre à cet enjeu mondial, les techniciens frigoristes détiennent des habilitations de capacité, ce qui permet d'intervenir sur les équipements frigorifiques et sur les nouveaux fluides respectueux

de l'environnement (R32, CO₂, HFO). Nous proposons à nos clients des solutions innovantes à base de fluides à bas « effet de serre » comme le CO₂ ou le R32. La gestion des fluides usagés qui sont manipulés dans le cadre de nos interventions en réparation/maintenance/destruction suivent un processus d'évacuation et de recyclage méthodique.

Les fluides qui nécessitent d'être évacués sont embouteillés par type et chacun est suivi à l'aide de deux fiches nécessitant d'être remplies afin de connaître la provenance.

SUR LE TERRAIN : LA GESTION DES DÉCHETS

Le Groupe Alvazzi est en contrat avec plus de 40 déchèteries et entreprises de récupération de déchets couvrant l'ensemble des zones géographiques d'intervention. Nous cherchons à favoriser le tri et le recyclage des matériaux de construction qui représente le secteur le plus producteur de déchets en Suisse.

Les gros déchets suivants sont évacués :

- Bois
- Déchets à incinérer
- Encombrants à trier
- Ferraille
- Isolant
- Papier/Carton





LAURENT ZIMMERMANN,

Technicien de maintenance multitechnique chargé du client, nous explique la gestion des déchets.

« Les bennes de tri sur les gros chantiers sont mises à la disposition de toutes les entreprises intervenantes. Pour les équipes de services, les déchets sont ramenés à la succursale. Nous suivons un protocole de tri et de traitement des déchets selon les règles et les réglementations en vigueur. En effet, au niveau de l'agence, des bennes de tri (carton, ferraille, et tout venant) sont mises en place assurant ainsi un tri des déchets de chantier. »

RECYCLONS & RÉUTILISONS AU BUREAU

Le recyclage et le réemploi sont des axes majeurs du développement durable.

Une application interne « le bon coin des achats » permet un échange direct entre les salariés pour le partage et le réemploi de matériels d'occasions.



RECYCLONS DES TÉLÉPHONES USAGÉS

Swisscom soutient depuis plusieurs années l'action SOS Villages d'Enfants au Nicaragua, en créant l'association Swisscom Mobile Aid. Le Nicaragua est l'un des pays les plus pauvres d'Amérique Latine.

Le Groupe Alvazzi est engagé dans cette action. Les collaborateurs de notre succursale genevoise se sont rendus dans un point de collecte Swisscom, pour remettre plus d'une centaine de téléphones portables obsolètes ou cassés afin qu'ils soient recyclés. L'argent récolté a donc été versé à cette association.

Ces fonds permettent de financer des repas chauds et des journées d'école pour les enfants des villages.

En plus de son action humanitaire, le Groupe Alvazzi est fier de s'inscrire dans une démarche environnementale.

RECYCLAGE DES VÊTEMENTS DE TRAVAIL

Lorsque les vêtements deviennent trop abimés, plus à la bonne taille ou qu'un collaborateur quitte la société, ces derniers sont recyclés.

Les vêtements trop abimés ou tachés deviennent des torchons ou chiffons réutilisés par les équipes de production. Tandis que les vêtements encore exploitables sont lavés et remis en stock.

RÉCUPÉRATION DES CHUTES DE PAPIER D'IMPRESSION

Les chutes de papier blanc sont récupérées et distribuées dans les écoles, crèches et garderies, des communes avoisinantes les différentes agences, pour les activités et le bricolage.



ALVAZZI



Lausanne – Siège social

1032 Romanel sur Lausanne

+41 21 646 36 72

info@alvazzigruppe.com

