

PROGRAMME 2010



INITIATIVES  
DÉVELOPPEMENT  
DURABLE

# Fédérer Accompagner Valoriser

**Les entreprises alsaciennes  
dans la démarche développement durable**

# Sommaire



■ Page 4/5

**IDÉE ALSACE : au service de votre engagement**

■ Page 6

**Les RDV d'IDÉE ALSACE en 2010**

■ Page 7 /13

**Les accompagnements**

■ Page 7: **Vers l'efficacité énergétique des entreprises**

■ Page 8: **La gestion des déchets**

■ Page 9: **Les salariés au cœur de la politique développement durable de l'entreprise**

■ Page 10: **La sensibilisation du personnel**

■ Page 11: **Les achats responsables**

■ Page 12: **L'éco-conduite : un comportement gagnant pour tous**

■ Page 13: **La mise à jour du document unique**

■ Page 14/15

**Les formations**

■ Page 14: **Gérer la prévention des troubles musculosquelettiques**

■ Page 15: **Initier une démarche de développement durable : les outils d'application**



# Agir pour un développement durable en Alsace

## D'une démarche qualité...

Créée en 1991, Alsace Qualité est une association régionale qui compte 9 salariés et qui a développé une expertise de 18 ans dans l'accompagnement des entreprises agricoles et agroalimentaires dans les démarches qualité.

Le constat de mutation du tissu économique régional et une réflexion concertée avec ses adhérents historiques et ses partenaires a amené Alsace Qualité à créer, fin 2004, une signature régionale multi-sectorielle IDÉE ALSACE

## ... à une démarche de développement durable

IDÉE ALSACE se fonde sur l'ambition d'entreprises alsaciennes décidées à agir ensemble pour initier un modèle de développement plus durable, ici et maintenant.

De 15 entreprises en 2004, IDÉE ALSACE fédère aujourd'hui plus d'une centaine d'entreprises. Elles représentent quelques 25800 collaborateurs et un CA cumulé de 4 Md€.

**IDÉE ALSACE est une démarche volontaire, fondée sur les valeurs de respect, d'humanisme, de rigueur, de sens de l'engagement, qui fédère des entreprises implantées sur le territoire alsacien engagées dans le développement durable, c'est-à-dire conciliant préservation de l'environnement, progrès social et efficacité économique, et capitalisant en cela sur ces trois piliers inscrits dans la culture régionale.**

**L'ambition d'IDÉE ALSACE est d'animer, d'accompagner et de promouvoir le réseau des entreprises adhérentes, au service de l'amélioration de leur performance économique, sociale et environnementale, et du développement régional.**

## Une équipe à votre service :



### Les adhérents bénéficient du savoir-faire et de la crédibilité acquise par *Alsace Qualité*.

#### 1<sup>er</sup> rang

**PIERRE HANAUER:**

Chargé de mission  
IDÉE ALSACE

**NADÈGE MALU:**

Apprentie IDÉE ALSACE

**CHRISTIANE SCHOTT:**

Assistante de direction

**STÉPHANE DROIT:**

Ingénieur qualité formations,  
suivi des entreprises

#### 2<sup>e</sup> rang

**ISABELLE WOITIER:**

Apprentie IDÉE ALSACE

**DANIÈLE BARROIS:**

Comptable

**PASCAL JAN:**

Directeur

**CHRISTINE LOLLIER-**

**BRASSAC:** Responsable  
de projet IDÉE ALSACE

**CATHERINE HAMMER:**

Chargée de mission  
signes officiels, groupements  
qualité produit



# IDÉE ALSACE : au service de votre engagement

IDÉE ALSACE fédère, accompagne et valorise les entreprises alsaciennes qui s'engagent dans une démarche de développement durable

## ■ FÉDÉRER

Créer du lien entre les adhérents, pour favoriser la synergie et le partage de projets

### LA PLATEFORME INTERNET

Réservée aux adhérents, cette plateforme propose informations et documents complémentaires. On y retrouve notamment des revues de presse, des dossiers, des podcasts, une veille informative et un forum d'échanges.



### L'ACTION INTER-ENTREPRISES

À l'occasion de la semaine nationale du développement durable, cette action permet de fédérer l'ensemble des salariés des adhérents autour d'engagements communs. En 2009, cette action suivie par plus des 2/3 des entreprises adhérentes a permis d'éviter 11 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> d'émission de gaz à effet de serre, soit l'équivalent des émissions d'une famille de 4 personnes pendant une année.



### LES RENDEZ-VOUS « SPÉCIAL DIRIGEANTS »

Des rendez-vous trimestriels avec des intervenants extérieurs experts dans leurs domaines. Des échanges riches qui permettent aux dirigeants de nourrir leur réflexion sur les enjeux du développement durable et leur apportent des pistes concrètes pour l'entreprise.

#### Exemples de thèmes abordés:

**Pierre Radanne** "Réchauffement climatique: quels enjeux pour la planète, le territoire, les entreprises?"

**Marc Halévy** "La crise? Non, la fin d'un modèle économique"

**Alain Grandjean** "Changer de modèle économique pour adapter la société à l'épuisement des ressources"



### LA NEWSLETTER ÉLECTRONIQUE ET PAPIER

L'édition d'une lettre d'information trimestrielle en version papier et électronique permet 4 fois par an de faire partager aux salariés l'engagement de leur entreprise.



## ■ ACCOMPAGNER

Inciter les entreprises à l'amélioration permanente

### LES RENDEZ-VOUS «PARTAGE D'EXPERIENCE»

Chaque trimestre une entreprise expose un projet lié développement durable qu'elle a réalisé. Un moment privilégié pour échanger sur les leviers et les difficultés de la mise en œuvre, une manière d'essaimer les bonnes pratiques des adhérents.



Un exemple chez Schroll: «Les partenariats avec les clients et fournisseurs locaux comme levier de développement et de pérennité»

#### Exemples de thèmes abordés:

*“La maîtrise des consommations énergétique: du diagnostic aux incitations financières”* **Legorgeu Selas / Enerest**

*“Les partenariats avec les clients et fournisseurs locaux, leviers de développement et de pérennité”* **Schroll**

*“L'entreprise, moteur d'intégration sociale”* **LDE**

### LES ACCOMPAGNEMENTS SEMI-COLLECTIFS

Ce dispositif animé par un consultant spécialisé alterne phases collectives de partage et phases individuelles en entreprise. Plus de 20 entreprises ont profité des accompagnements sur la gestion des déchets, la sensibilisation du personnel au développement durable, l'efficacité énergétique, pour transformer leurs aspirations en actions concrètes.



### LE CONTRAT DE PROGRÈS

Chaque entreprise adhérente formalise son engagement à IDÉE ALSACE par un contrat de progrès. Rendu public par diffusion interne et externe, ce contrat de 3 ans incite chaque entreprise à rendre des comptes et à s'engager dans une démarche d'amélioration grâce à la mise en place d'indicateurs de progrès.

**A partir de 2010 mise en ligne de contrats de progrès sur [www.idealalsace.com](http://www.idealalsace.com)**

## ■ VALORISER

Donner de la visibilité à l'engagement de l'entreprise auprès de ses publics (clients, salariés et partenaires...)

### LES TROPHÉES IDÉE ALSACE

Une occasion de récompenser chaque année les initiatives les plus significatives dans les domaines social, économique et environnemental parmi les adhérents. Une communication par l'exemple qui bénéficie d'une forte médiatisation.

### LA JOURNÉE DÉVELOPPEMENT DURABLE ALSACE (J3D)

Un rendez-vous annuel destiné aux entreprises, et collectivités. Les ateliers d'échange d'expériences avec des adhérents témoins ainsi que l'espace d'exposition IDÉE ALSACE en font une journée pratique pour prendre des idées, échanger, confronter et repartir avec solutions et coordonnées.

### LES CAMPAGNES DE COMMUNICATION

Faire vivre la signature IDÉE ALSACE auprès du grand public en liant les actions des adhérents aux enjeux globaux du territoire alsacien. Après une campagne d'affichage en 2009, 2010 portera la signature IDÉE ALSACE sur les écrans régionaux.



### LE SITE INTERNET

Une vitrine sur la vie du réseau et sur l'actualité d'IDÉE ALSACE.

### LES REPORTAGES VIDÉO

Ces vidéos tournées chez les adhérents valorisent leurs actions en faveur du développement durable. Diffusée sur le site Internet d'IDÉE ALSACE et mise à la disposition de l'adhérent, cette communication est très efficace.

«Je pense qu'il est plus facile de travailler en groupe, ceci étant il faut que l'accompagnement soit personnalisé car chaque métier est spécifique».

**Jean Luc STACHNIK, MAISON HANAU**

«La démarche d'IDEE ALSACE nous a paru intéressante, bien documentée et soutenue par des formateurs de qualité, des gens expérimentés. En plus de cela, on rencontre des entreprises qu'on n'est pas amené à connaître autrement et on a accès à des nouvelles idées, de nouvelles opportunités»

**Dominique WENCKER, DOMINIQUE DUTSCHER SA**

# Les rendez-vous IDÉE ALSACE en 2010

## ■ ACCOMPAGNEMENTS SEMI-COLLECTIFS

Les salariés au cœur de la politique  
développement durable de l'entreprise

Janvier

Les achats responsables

Janvier

Vers l'efficacité énergétique  
des entreprises

Février (1<sup>er</sup> groupe)

Septembre (2<sup>e</sup> groupe)

L'éco conduite: un comportement  
gagnant pour tous

Mars

La gestion des déchets

Avril

La sensibilisation du personnel

Juin

La mise à jour du document unique

Octobre

## ■ FORMATIONS

Gérer la prévention des troubles  
musculosquelettiques

Mardi 27 avril

Initier une démarche  
de développement durable :  
les outils d'application

Jeudi 14 octobre

## ■ RENDEZ-VOUS PARTAGES D'EXPÉRIENCE

Partenariats entreprise – association:  
Pourquoi et comment les mettre  
en œuvre? Quels bénéfices?

Mardi 23 février

L'environnement comme moteur  
des innovations produit

Jeudi 6 mai

Comment améliorer la performance  
énergétique et économique de  
l'entreprise grâce au bilan carbone

Jeudi 9 septembre

La motivation des salariés et le bien  
être au travail comme moteur  
de la performance de l'entreprise

Jeudi 18 novembre

## ■ RENDEZ-VOUS SPÉCIAL DIRIGEANTS

Culture et modèle rhénans: un modèle  
de développement durable?

Jeudi 22 avril

Les modèles alternatifs d'entreprise:  
plus efficaces que les modèles  
classiques?

Mardi 6 juillet

RDV dirigeant dans le cadre  
de la réunion annuelle des adhérents

Jeudi 14 octobre

## ■ LA SEMAINE NATIONALE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Du 1<sup>er</sup> au 7 avril

## ■ LES TROPHÉES INITIATIVES DÉVELOPPEMENT DURABLE

Jeudi 3 juin

## ■ RENDEZ-VOUS ANNUEL DES ADHÉRENTS

Jeudi 14 Octobre

## ■ MISE EN PLACE DU CONTRAT DE PROGRÈS

Objectif: apporter la méthode pour la  
rédaction et la mise en œuvre du contrat  
de progrès de l'entreprise (séance de travail  
collective – ½ journée).

Bas-Rhin: 29 janvier, 26 mars, et 21 mai

Haut-Rhin: 26 février, 29 avril et 25 juin

## Modalités des accompagnements semi-collectifs

Le groupe de travail est constitué de 5 à 10 entreprises. Le lieu des réunions collectives est défini une fois le groupe constitué, en fonction de la localisation des entreprises participantes, et afin d'optimiser les déplacements.

L'entreprise et son (ses) collaborateur(s) qui participe(nt) à l'accompagnement s'engage(nt) à le suivre en intégralité (phases collectives et phases individuelles) selon le programme établi.

L'entreprise participante s'engage également à répondre aux éventuelles sollicitations d'IDÉE ALSACE pour témoigner et/ou partager l'expérience liée à ce projet.

Les phases individuelles ainsi que le coût de l'accompagnement sont modulés selon la taille de l'entreprise.



# Vers l'efficacité énergétique des entreprises

## LES ACCOMPAGNEMENTS D'IDÉE ALSACE

La raréfaction des énergies fossiles et la prise en compte de l'impact des activités humaines sur l'effet de serre sont responsables de nouvelles contraintes pour les entreprises : hausse du coût de l'énergie, durcissement de la réglementation environnementale, projets de nouvelles taxes sur les émissions de gaz à effet de serre des entreprises.

### OBJECTIFS

- Déterminer sa dépendance aux énergies fossiles et les émissions de gaz à effet de serre engendrées par son activité
- Mettre en œuvre des actions d'économie visant à anticiper la hausse du prix de l'énergie et de la contrainte carbone

### MÉTHODES & MOYENS PEDAGOGIQUES

- Exposés interactifs
- Échanges entre participants
  - Visites sur site
- Suivi personnalisé

### COÛT

Le coût de l'accompagnement est modulé selon la taille de l'entreprise  
Nous contacter pour plus d'informations

### CONTENU DE L'ACCOMPAGNEMENT

- Comprendre les enjeux d'une démarche d'efficacité énergétique et les outils (Bilan Carbone®)
- Connaître, collecter et analyser les données propres à l'entreprise, permettant de réaliser un Bilan Carbone®
- Simuler les risques économiques pris par l'entreprise (liés à la variation du prix des énergies fossiles ou l'instauration d'une taxe carbone)
- Définir les objectifs de réduction, et élaborer des préconisations (actions immédiates, actions stratégiques...) spécifiques à chaque entreprise
- Croiser les informations entre les entreprises participantes afin de gagner en efficacité

«Cet accompagnement bénéficie d'une subvention ADEME à hauteur de 50% des coûts. Le montage du dossier sera pris en charge par le consultant et Alsace Qualité, afin qu'il n'y ait pas d'avance de fonds de votre entreprise»

### Exemples d'actions

#### Louis ADAM

- Réutilisation des matériaux de chantier et utilisation de granulats recyclés
- Création d'un outil de comparaison d'impact carbone de plusieurs solutions techniques

#### SML Location

- Réalisation d'un diagnostic thermique des bâtiments

- Installation d'un outil de géolocalisation

- Développement d'une offre de gestion différenciée des espaces verts,
- Méthanisation/compostage des déchets verts.

#### LDE

- Adaptation de la politique tarifaire aux clients export privilégiant les transports à moindre émission de Co<sub>2</sub>

## Programme

### ÉTAPE 1 | INDIVIDUEL

Visite initiale sur site

### ÉTAPE 2 | COLLECTIF

Présentation des enjeux et de la méthode

### ÉTAPE 3 | INDIVIDUEL

Cadrage de la mission

### ÉTAPE 4 | INDIVIDUEL

Collecte des données

### ÉTAPE 5 | COLLECTIF

Mise en commun sur la collecte des données

### ÉTAPE 6 | INDIVIDUEL

Traitement et analyse des données

### ÉTAPE 7 | INDIVIDUEL

Identification des objectifs de la réduction

### ÉTAPE 8 | INDIVIDUEL

Elaboration des préconisations

### ÉTAPE 9 | COLLECTIF

Partage des objectifs et des préconisations

### ÉTAPE 10 | INDIVIDUEL

#### Rédaction et remise du rapport d'étude

- Remise d'un rapport complet: résultats du diagnostic, simulations économiques, objectifs de réduction, préconisations d'actions, avec détails des calculs
- Présentation des résultats à la direction de l'entreprise: synthèse des résultats, risques et opportunités stratégiques pour l'entreprise

### ÉTAPE 11 | COLLECTIF

Mise en commun des résultats globaux

### ÉTAPE 12 | INDIVIDUEL

Suivi personnalisé: 3 à 4 mois après remise du rapport

### ÉTAPE 13 | COLLECTIF

Synthèse: 4 mois après la remise du rapport



# La gestion des déchets

## LES ACCOMPAGNEMENTS D'IDÉE ALSACE

Avec l'harmonisation des normes européennes et un contexte législatif en constante évolution, la gestion des déchets, sous toutes ses formes s'est développée et complexifiée évoluant vers plus de technicité. Avec la possibilité de valoriser certains matériaux, la gestion des déchets peut prendre une place stratégique dans l'entreprise.

### OBJECTIFS

- Être en possession de tous les éléments théoriques nécessaires à l'amélioration de la gestion des déchets
- Identifier les leviers d'actions
- Accompagner les entreprises à la mise en oeuvre d'un plan d'action construit dans un esprit de concertation
- Devenir autonome sur la mise en oeuvre d'un plan d'action construit dans une démarche d'amélioration continue

### MÉTHODES & MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Exposés interactifs
- Échanges entre participants
- Visite sur site
- Suivi personnalisé

### COÛT

Le coût de l'accompagnement est modulé selon la taille de l'entreprise. Nous contacter pour plus d'informations.

### CONTENU DE L'ACCOMPAGNEMENT

- Apport de connaissances liées aux contraintes réglementaires et aux bonnes pratiques de la gestion des déchets
- Apport de connaissances et d'outils pour la mise en oeuvre d'actions permettant d'améliorer la gestion des déchets
  - Mise en oeuvre d'une démarche d'amélioration continue
  - État des lieux: identification des déchets, de leur localisation, des quantités produites et des coûts
- Analyse critique de la gestion des déchets
  - Identification des non-conformités réglementaires
  - Établissement d'un plan d'actions personnalisé
- Accompagnement à la mise en oeuvre d'une nouvelle organisation dans un esprit d'implication des salariés
- Suivi de l'entreprise dans la mise en place opérationnelle de nouveaux procédés de gestion des déchets en fonction des possibilités locales et des coûts
  - Suivi organisationnel

## Programme

### ÉTAPE 1 | COLLECTIF

Présentation des enjeux de la méthode

### ÉTAPE 2 | COLLECTIF

Identification et quantification

### ÉTAPE 3 | INDIVIDUEL

Réalisation d'un état des lieux: identification des déchets, de leur localisation, des quantités produites et des coûts.

### ÉTAPE 4 | COLLECTIF

Du stockage à l'élimination

### ÉTAPE 5 | INDIVIDUEL

Analyse critique de la gestion actuelle des déchets, identification des non conformités réglementaires, établissement d'un plan d'actions personnalisé.

### ÉTAPE 6 | COLLECTIF

Mise en oeuvre d'une nouvelle organisation dans un esprit d'implication

### ÉTAPE 7 | INDIVIDUEL

Suivi de l'entreprise dans la mise en place opérationnelle de nouveaux procédés de gestion de déchets en fonction des possibilités locales et des coûts. Suivi organisationnel

### ÉTAPE 8 | COLLECTIF

Présentation des résultats et perspectives

### ÉTAPE 9 | INDIVIDUEL

Restitution des résultats: envoi d'un rapport

## Exemples d'actions

### Maisons Hanau

- Amélioration de la gestion de ses déchets de chantier

### Sauter régulation

- Economie financière prévisionnelle de 44% dans le coût de la gestion des déchets

### Walter

- Mise en place d'une filière d'élimination des déchets dangereux
- Valorisation matière: Economie financière de plus de 50%

### Dominique Dutscher

- Mise en conformité du suivi administratif des déchets



# Les salariés au cœur de la politique développement durable de l'entreprise

## LES ACCOMPAGNEMENTS D'IDÉE ALSACE

Une politique de développement durable va permettre à l'entreprise d'assurer sa pérennité par une approche globale de la performance, respectueuse de valeurs, de règles, de principes de fonctionnement (transparence, association des parties prenantes, vision à long terme...).

Placer les salariés au cœur de la politique de développement durable signifie non seulement satisfaire aux obligations juridiques et réglementaires applicables; mais surtout impliquer les salariés de votre entreprise autour d'objectifs et de démarches partagées.

### OBJECTIFS

- Prendre connaissance des enjeux globaux du volet social du développement durable, des réglementations et normes les plus importantes qui s'imposeront progressivement aux PME
- Aider les entreprises à identifier leurs enjeux et leurs besoins en matière sociale et clarifier l'implication des ressources humaines dans la politique de développement durable.
  - Aider les entreprises à identifier des actions qui ont du sens pour elles et impliquant les salariés
  - Mettre en œuvre des outils simples mais durables en matière de ressources humaines, qui permettront de se prémunir de risques et de gagner en performance par une satisfaction accrue des salariés
  - Mettre en œuvre et partager les expériences afin de gagner en efficacité.

### MÉTHODES & MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Exposés interactifs
- Échanges entre participants
  - Visite sur site
- Suivi personnalisé

### CONTENU DE L'ACCOMPAGNEMENT

- Comprendre les fondamentaux du développement durable et leurs intégrations dans une politique de ressources humaines
  - Réfléchir à la responsabilité des individus dans l'entreprise
  - Élaborer un plan d'action

### COÛT

Le coût de l'accompagnement est modulé selon la taille de l'entreprise  
Nous contacter pour plus d'informations

## Programme

### ÉTAPE 1 | COLLECTIF

Connaître l'entreprise et l'aider à identifier ses enjeux et ses besoins

### ÉTAPE 2 | COLLECTIF

Acquérir et partager des fondamentaux en matière de développement durable versus Ressources Humaines

### ÉTAPE 3 | INDIVIDUEL

Identifier clairement les actions qui ont du sens pour les hommes et pour l'entreprise.

### ÉTAPE 4 | INDIVIDUEL

Accompagner l'entreprise à mettre en œuvre les actions sur lesquelles elle s'est engagée

### ÉTAPE 5 | COLLECTIF

Retour d'expériences et enseignements

> Cet accompagnement permet de préserver la principale richesse de l'entreprise: les ressources humaines. Un excellent levier de motivation des salariés.



# La sensibilisation du personnel, étape indispensable d'une stratégie de développement durable

## LES ACCOMPAGNEMENTS D'IDÉE ALSACE

### NIVEAU 1

#### Objectifs

La sensibilisation est la première étape qui consiste à préparer les acteurs à un événement, à un changement et en l'occurrence, à l'intégration de la démarche de développement durable au sein de l'entreprise. Cet accompagnement apporte l'ensemble des connaissances nécessaires à la compréhension mais aussi à l'intégration personnelle tout en laissant une très grande autonomie à l'entreprise.

#### Contenu

L'entreprise formalise son engagement auprès de ses salariés et les rassemble autour de la question du développement durable en organisant des actions de façon autonome et proposer une palette de différents outils (contenu à préciser):

- trame de méthodologie commune
- support de présentation powerpoint et son guide d'animation
- photos support de concertation et guide d'utilisation
- guide du « bureau vert »
- jeu quizz
- bibliographie
- sitographie

### Modalités

La caractéristique essentielle de cette démarche est sa flexibilité:

- Cette réunion alterne sessions collectives et individuelles dans l'entreprise
- possibilité d'accéder directement au niveau supérieur sans passer par les phases antérieures (en fonction du niveau existant au sein de l'entreprise): possibilité de choisir un niveau inférieur ou supérieur au cours de l'accompagnement
- possibilité d'adapter la vitesse de progression aux possibilités conjoncturelles de l'entreprise

### NIVEAU 2

#### sensibilisation initiale des salariés

#### Objectifs

Ce second niveau est consacré à l'accompagnement des structures pour la préparation d'une première action de sensibilisation. Cette sensibilisation officialisera et marquera l'engagement de l'entreprise dans sa démarche de développement durable. Un balayage des activités et des enjeux réalisé sur la base d'entretiens permettra de déceler en collaboration avec l'entreprise les thématiques prioritaires.

#### Contenu

1. Accompagnement de l'entreprise dans la préparation de sa première action de mobilisation en s'appuyant son contexte spécifique
2. Préparer et animer une première action de sensibilisation dont les objectifs sont:
  - partager une culture commune autour du développement durable
  - découvrir quels sont les enjeux de l'activité de l'entreprise vis à vis du développement durable
  - réfléchir à des pistes d'actions concrètes
  - constituer un premier groupe de pilotage

### NIVEAU 3

#### sensibilisation et mobilisation des salariés

#### Objectifs

La mobilisation va au-delà de la sensibilisation: les acteurs évoluent du stade passif au stade actif. Il s'agit d'apporter les appuis méthodologiques pour que la démarche soit concrète et partagée. Non seulement les salariés comprendront les enjeux et la méthode appliquée, mais ils deviendront acteurs et moteurs de la démarche. Ce niveau constitue une poursuite opérationnelle de la première action de sensibilisation par la mise en œuvre des actions ayant émergé de la mobilisation initiale.

Les phases individuelles sont modulées selon la taille de l'entreprise.

#### Contenu

Mêmes objectifs que le niveau 2 qui sont complétés par:

1. **Accompagnement de l'entreprise:**
  - dans la mise en œuvre d'actions concrètes
  - dans la détermination d'indicateurs
  - dans la méthodologie de suivi et d'amélioration
2. **Apporter des solutions de formation sur:**
  - la conduite méthodologique des actions
  - le contenu spécifique de certaines actions

### Exemples d'actions

#### Cora

- Sensibilisation aux enjeux du tri sélectif
- Mesure et communication interne autour des indicateurs déchets

#### Via Storia

- Mise en place d'une concertation des salariés sur la participation aux décisions de l'entreprise
- Engagement dans un projet d'entreprise



# Les achats responsables

## LES ACCOMPAGNEMENTS D'IDÉE ALSACE

Aujourd'hui, dans leurs achats, les entreprises ont pour principal objectif de réduire les coûts. Pourtant, de nouveaux enjeux environnementaux, sociétaux et économiques sont désormais au cœur des achats: les ressources énergétiques et matérielles entrent en phase de pénurie, les clients (publics ou privés) et les consommateurs exigent de plus en plus de preuves d'équité et de responsabilité; enfin, la réglementation introduit de nouvelles contraintes. Mettre en place une politique d'achats responsables, c'est permettre à l'entreprise de faire beaucoup mieux avec beaucoup moins et d'anticiper ainsi la nouvelle donne économique.

### OBJECTIFS

- Répondre à différents enjeux auxquels est confrontée l'entreprise en matière d'achats
  - Développer un avantage compétitif permettant la conquête de nouveaux clients
  - Réduire les coûts d'achat en appliquant la méthodologie des achats durables
    - Définir et prévenir les risques environnementaux et sociaux de la chaîne d'approvisionnement
  - S'assurer que les fournisseurs respectent le cadre réglementaire existant et à venir
- Intégrer la notion de cycle de vie permettant de sélectionner des produits et services en maîtrisant la totalité des coûts.
  - Développer des partenariats fournisseurs pour réduire les quantités de déchets et mettre en place un programme d'efficacité logistique.
  - Développer la sous-traitance avec les entreprises adaptées pour éviter la contribution annuelle handicapés.

### MÉTHODES & MOYENS PEDAGOGIQUES

- Exposés interactifs
- Échanges entre participants
  - Visite sur site
- Suivi personnalisé

### CONTENU DE L'ACCOMPAGNEMENT

- Intégrer la dimension du développement durable dans la stratégie des achats
  - Diagnostiquer la stratégie d'achats et préparer des actions en faveur du développement durable
- Acquérir des notions complémentaires pour perfectionner la mise en place d'actions
  - Analyser des données fournisseurs et proposition d'actions
- Appréhender les risques et opportunités de la chaîne d'approvisionnement et l'impact des activités

## Programme

### ÉTAPE 1 | COLLECTIF

Les achats durables en théorie et en pratique

### ÉTAPE 2 | INDIVIDUEL

Mise en place d'actions spécifiques

### ÉTAPE 3 | COLLECTIF

Approfondissement des connaissances et partage d'expérience

### ÉTAPE 4 | INDIVIDUEL

Résultats des initiatives individuelles

### ÉTAPE 5 | COLLECTIF

La communication de la stratégie d'achats durables et bilan de l'accompagnement

### 3 modules sont proposés selon les problématiques propres à l'entreprise

- Audit fournisseur
- Recherche et/ou sélections de produits et/ou services
- Gestion de la relation fournisseur au niveau environnemental ou social

> Une source de valeur ajoutée non négligeable.  
Stratégiques ou non, les achats sont au cœur de la stratégie interne des entreprises.



# L'éco-conduite : un comportement gagnant pour tous

## LES ACCOMPAGNEMENTS D'IDÉE ALSACE

Les enjeux climatiques et l'épuisement des ressources fossiles font que la contrainte énergétique est de plus en plus forte pour les entreprises, qui pourtant, ne peuvent pas toujours réduire leur nombre de kilomètres parcourus. Les transports ont donc un coup économique et écologique mais également humain, avec un risque d'accident du travail important.

La formation à l'éco-conduite est aujourd'hui l'un des moyens les plus efficaces et les plus faciles à mettre en œuvre pour baisser son impact transport, et se préparer à la hausse du prix des énergies.

### OBJECTIFS

- Réduire les coûts liés à l'utilisation des véhicules
- Comprendre le lien entre consommation de carburant et prévention des risques routiers
- Réduire ses émissions de CO<sub>2</sub> de l'ordre de 7 à 21 % en fonction du véhicule
- Améliorer les conditions de travail et la valorisation du personnel

### MÉTHODES & MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Exposés interactifs
- Échanges entre participants
- Formation dans des véhicules équipés d'appareil de mesure spécifiques
- Utilisation d'un simulateur de conduite

### COÛT

Le coût de l'accompagnement est modulé selon le nombre de personnes inscrites dans l'entreprise  
Nous contacter pour plus d'informations

### CONTENU DE L'ACCOMPAGNEMENT

- Une formation théorique sur la présentation des enjeux et des objectifs de l'éco-conduite, ainsi que sur les techniques à mettre en œuvre.
- Une formation pratique sur route avec des exercices de conduite individuelle, une démonstration par le formateur, un suivi de la consommation et une évaluation qualitative sur le comportement individuel au volant.
- Un conseil personnalisé pour mettre en œuvre le suivi des consommations une fois la formation terminée.
- Un retour d'expérience collectif et une session de perfectionnement en simulateur de conduite.

## Programme

### ÉTAPE 1 | INDIVIDUEL

Questionnaire d'audit sur le système de suivi des consommations de carburant.

### ÉTAPE 2 | COLLECTIF

Formation théorique en salle, suivi d'un exercice pratique sur route.

### ÉTAPE 3 | INDIVIDUEL

Etude personnalisée des baisses de consommations et d'émissions de CO<sub>2</sub> dans l'entreprise.

### ÉTAPE 4 | COLLECTIF

Retour d'expérience et perfectionnement en simulateur.

## Des résultats probants

La mise en œuvre de l'éco-conduite s'inscrit logiquement dans une démarche de développement durable. Elle se traduit ainsi en moyenne par une économie de 20% de carburant, par une réduction de 20% d'émissions de CO<sub>2</sub> et par une baisse d'environ 15% des accidents de la route. Ces résultats ont été éprouvés sur le terrain par La Poste qui a formé ses 60 000 postiers à ces techniques de conduite responsable.



# La mise à jour du Document Unique

## LES ACCOMPAGNEMENTS D'IDÉE ALSACE

L'évaluation des risques fait partie des responsabilités de tout chef d'entreprise. Elle s'inscrit dans le cadre de l'obligation générale de sécurité incombant à l'employeur, qui doit prendre «les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement», (article L.230-2 du code du travail).

Les résultats de l'évaluation des risques doivent être transcrits dans un «document unique».

Point de départ d'une démarche de prévention qui vise à accroître la santé et la sécurité des salariés et à améliorer les conditions de travail au sein de l'entreprise.

### OBJECTIFS

- Comprendre les enjeux du Document Unique et d'un système de management de la sécurité
- Acquérir la méthodologie d'analyse des risques professionnels
- S'approprier les outils opérationnels permettant une évaluation des risques professionnels et l'élaboration du Document Unique.
- Faire du Document Unique un outil de management de la prévention des risques.
- Anticiper d'une meilleure façon les évolutions du Document Unique afin de parvenir à l'amélioration de la performance générale de l'entreprise du double point de vue social et économique.

### MÉTHODES & MOYENS PEDAGOGIQUES

- Exposés interactifs
- Échanges entre participants
  - Visite sur site
- Suivi personnalisé

### CONTENU DE L'ACCOMPAGNEMENT

- Rappels concernant les réglementations en matière d'hygiène, de sécurité et de prévention.
- Formaliser l'engagement de la direction
  - Construire l'organisation, les objectifs, définir les acteurs et les moyens
  - Connaître les postes, les activités et les situations de travail, détermination de la méthodologie appropriée, choix des outils et découpage en Unité de Travail (UT)
- Identifier les sources de danger au travail, appliquées aux activités des entreprises des stagiaires et déterminer les risques et l'exposition des personnes

### COÛT

Le coût de l'accompagnement est modulé selon la taille de l'entreprise  
Nous contacter pour plus d'informations

## Programme

### ÉTAPE 1 | COLLECTIF

#### Contexte d'une démarche d'évaluation des risques

- Le cadre juridique et réglementaire
- Préparation de la démarche
- Identification des risques
- Évaluer les risques
- Formalisation du Document Unique

### ÉTAPE 2 | INDIVIDUEL

#### Accompagnement personnalisé

- Définition et planification des actions de prévention
- Intégrer l'évaluation des risques dans une démarche de prévention
- Évolution vers un système de management de la sécurité

### ÉTAPE 3 | COLLECTIF

#### Plan d'action

- Retour d'expériences des stagiaires
- Élaboration du plan d'action
- Mise en œuvre du plan d'action

> Le regard croisé des entreprises pour réaliser, enrichir et compléter son propre document unique.



# Gérer la prévention des troubles musculo-squelettiques

## LES FORMATIONS D'IDÉE ALSACE

### OBJECTIFS

- Devenir le référent TMS de son entreprise
- Acquérir les outils pour animer le projet de prévention des TMS
- Identifier les situations de travail à risque et élaborer un plan de prévention
- Mettre en œuvre le projet de prévention des TMS

### INTERVENANT

**Dominique HEN**  
Consultant ACTAL Réseau ANACT

### MÉTHODES & MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Exposés interactifs
- Remise de documents opérationnels
  - Exemples de cas concrets
  - Illustrations audiovisuelles
- Réflexion sur l'intégration des outils aux entreprises des participants

### PUBLIC CONCERNÉ

Toute personne susceptible de gérer la prévention des TMS, membre du CHSCT...

1 jour  
440 € HT

## Programme

### LES TMS: DÉFINITION ET ENJEUX

- Définition des TMS
- Les différents TMS (éléments physiologiques, fonctionnels, causes et conséquences)
- Données épidémiologiques
- Données réglementaires
- Déterminants techniques, biomécaniques et organisationnels des TMS
- Normes ergonomiques (intérêts et limites)
- Le cas du travail au froid

### CONDUIRE UN PROJET DE PRÉVENTION

- Identifier et mobiliser les acteurs en interne (CHSCT, Médecin du travail...) et externe (CRAM, ANACT, préventeurs...)
- Les dispositifs d'accompagnement et les aides financières pour la prévention des TMS, le contrat de prévention

### LES OUTILS DE DÉPISTAGE ET DE DIAGNOSTIC

- Identifier les situations de travail génératrices de TMS
- Les outils disponibles: check-list OSHA, grille d'analyse OREGÉ, questionnaire NORDIQUE...

### DÉFINIR UN PLAN DE PRÉVENTION

- Méthode d'implication des acteurs de l'entreprise
- Contenu d'un plan de prévention
- Identifier les leviers d'actions pour la prévention des TMS et la transformation des situations de travail
- Retours d'expériences issus de la pratique terrain: cas concrets et illustrations audiovisuelles

### POINT FORT

Retours d'expériences en entreprises illustrés



# Initier une démarche de développement durable : les outils d'application

LES FORMATIONS D'IDÉE ALSACE

## OBJECTIFS

- Identifier les enjeux du développement durable
- Connaître les outils disponibles pour le déploiement de la démarche dans l'entreprise, notamment l'ISO 26000
  - Identifier les étapes clés de son déploiement

## INTERVENANT

**Laurence VATON**  
Consultante Environnement et Développement Durable

## MÉTHODES & MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Exposés interactifs
- Remise de documents opérationnels
- Exemples d'application

## PUBLIC CONCERNÉ

Ingénieurs et Techniciens des services Qualité, Chargés de projet DD, Responsables Environnement...

1 jour  
440€ HT

## Programme

### LES ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DURABLE POUR L'ENTREPRISE

- Contexte
- Définition du développement durable: les bénéfices de cette forme de développement pour l'entreprise
- Evolution de la réglementation
- Le Grenelle de l'environnement: Impact pour les entreprises
- La responsabilité sociale et environnementale des entreprises
- Les attentes sociétales et des parties prenantes

### LES OUTILS DE LA DÉMARCHÉ DÉVELOPPEMENT DURABLE

#### Outils opérationnels spécifiques à une thématique:

- Bilan carbone
- Analyse cycle de vie

#### Outils transversaux organisationnels:

- Les guides d'application: ISO 26000, SD21000
- Les référentiels outil d'évaluation et d'amélioration: CJD, 1000 NR, Idée Alsace...
- Les normes certifiables: Système QSE

#### Les points communs des outils disponibles:

- Identification des parties prenantes
- Evaluation de l'impact des activités sur les parties prenantes et l'environnement

### INITIER LA DÉMARCHÉ

- Définir une politique développement durable, des objectifs et indicateurs
- Définir un plan d'actions en cohérence avec la politique développement durable
- Définir une action efficace de développement durable... au détriment d'un des piliers ?
- Les entreprises qui s'engagent
- Être un «manager développement durable»: nouveau métier ?

### POINT FORT

- Identifier des outils opérationnels de mise en œuvre du développement durable

www.idealalsace.com



Ce programme bénéficie  
du soutien du Conseil Régional d'Alsace



INITIATIVES  
DÉVELOPPEMENT  
DURABLE

2, rue de Rome  
67300 SCHILTIGHEIM  
Tél.: 03 88 19 16 78  
Fax : 03 88 18 90 42  
E-mail : contact@alsace-qualite.com