

Rapport RSE 2017 2018





Présentation SOVEC

CRÉÉE EN 1975, SOVEC EST UNE ENTREPRISE FAMILIALE.

L'entreprise a su traverser ces 4 décennies riches en moments historiques tout en sachant conserver les fondamentaux d'une culture familiale.



S'ENGAGER POUR L'AVENIR



GARDER NOTRE INDÉPENDANCE



PARTAGER NOS VALEURS



DONNER UN SENS À NOTRE TRAVAIL

Développer les compétences de tous les salariés

Une gestion des compétences a été mise en place chez SOVEC en 2016 dont le but est :

- D'améliorer la productivité des chantiers en optimisant les affectations du personnel dans le planning.
- D'identifier les compétences clés ainsi que les compétences manquantes dans l'entreprise afin de les renforcer.

OBJECTIF

L'objectif est de mettre en place une transmission des compétences par des formations internes ainsi que par la création de binômes en s'appuyant sur nos experts.

EXEMPLES

- Création de binômes sur la compétence « réaliser un poste HT » ;
- Mise en place de formations sur les têtes de câbles ;
- Mise en place d'un cahier des règles de l'art sur les incorporations avec formation en binôme;
- Renforcement de notre équipe « fibre optique ».



Développer les compétences de tous les salariés

MANAGEMENT ACOR

SOVEC a mis en place un système de management ACOR depuis 2015 autour de 4 points essentiels :

- ANTICIPATION
- **COMMUNICATION**
- ORGANISATION
- RESPONSABILISATION

Le management chez SOVEC est axé sur des valeurs chères à notre entreprise telles que l'esprit d'équipe, la transparence, le courage managérial, la loyauté et l'exemplarité.

LES VALEURS DU PROJET ACOR



ESPRIT D'ÉQUIPE

- Partage du sens.
- Partage des compétences.
- Cohésion : sens de la solidarité, entraide, partage.
- > ATTEINDRE UN OBJECTIF COMMUN



LOYAUTÉ

- Soutenir, relayer et faire appliquer les décisions prises dans l'entreprise.
- Adhésion et respect des valeurs.
- Confiance dans la hiérarchie : respect des décisions prises.
- Dialogue préalable.
- > UNITÉ DANS LES DÉMARCHES ENGAGÉES



TRANSPARENCE

- S'exprimer en confiance, de façon honnête, sans non-dits et dans le respect de l'autre.
- Objectivité.
- Assumer sa part d'erreur.
- > RELATION DE CONFIANCE



EXEMPLARITÉ

- Appliquer soi-même ce qu'on attend des autres : des actes concrets et un comportement quotidien.
- Assumer ses actes et accepter le droit à l'erreur (pour soi et pour les autres).
- Appliquer les règles et les processus.
- Respect de chacun.
- > CRÉDIBILITÉ



COURAGE MANAGERIAL

- Prendre ses responsabilités et les assumer jusqu'au bout.
- Donner du sens.
- Oser s'exprimer dans le respect.
- Assumer sa part d'erreur.
- > PRISE DE DÉCISION JUSTE ET ADAPTÉE

Développer les compétences de tous les salariés

Soucieuse de toujours créer du lien entre le terrain et l'encadrement, la société SOVEC a créé en 2017 le poste d'Animateur amélioration continue.

SOVEC

« Une nouvelle carrière débute pour Mathieu LUX, une réaction ? »

MATHIEU

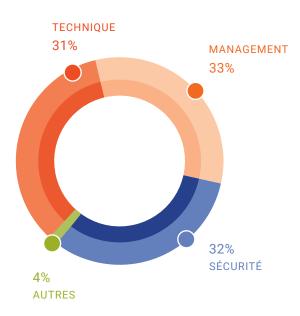
de mes 35 années d'expérience passées sur le terrain où j'ai gravi tous les échelons, je pense pouvoir amener un plus à notre projet managérial. Je sais être à l'écoute de nos personnels de terrain tout en ayant leur confiance et faire remonter toutes leurs problématiques. De plus, je suis ravi de pouvoir aider mes collègues en leur apportant mon expérience professionnelle de terrain. »

« Je suis très fier que l'entreprise ait pensé à moi en créant ce poste. Fort





LES FORMATIONS



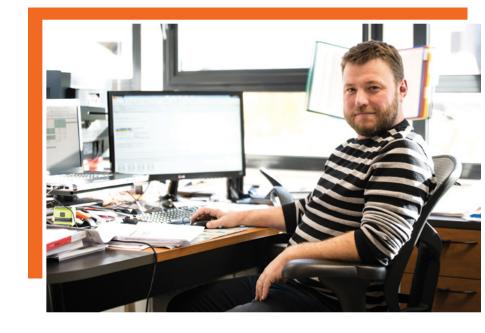
Dans nos métiers, les formations techniques sont souvent considérées comme prioritaires et indispensables, si cela est effectivement important il ne faut pas oublier les autres grands domaines à développer ou à maintenir.

Sovec a fait un gros investissement sur le plan managérial avec le projet ACOR.

Depuis toujours nous avons également à cœur la sécurité et la santé de nos collaborateurs. La sécurité est la priorité absolue et reste l'engagement financier essentiel dans nos plans de formation.

Promouvoir la diversité et l'égalité des chances

SOVEC a depuis toujours favorisé autant que possible le développement et l'accomplissement de ses salariés.





TÉMOIGNAGE

SOVEC

"Régis tu es entré chez SOVEC en 2004 comme monteur, et avant cela en tant qu'intérimaire. Raconte-nous un peu ce parcours "

RÉGIS

"Après l'obtention de mon BTS Techniques Physiques pour l'industrie et le laboratoire en 1998 au lycée Jean Rostand à Strasbourg, je ne trouvais pas de CDI. Mon BTS était jugé comme étant un peu trop généraliste. Je me suis donc tourné vers les sociétés de travail temporaire. Ma première mission a été un poste d'électricien chez SOVEC au chantier Kuhn à Saverne. Pendant deux ans, j'ai enchaîné plusieurs chantiers avant de quitter le travail en France pour partir en Allemagne en tant qu'intérimaire. Deux ans chez nos voisins ont suffi pour que je revienne en France pour une nouvelle mission chez SOVEC avec le même chef de chantier que chez Kuhn."

"Par la suite, j'ai été sur plusieurs chantiers SOVEC jusqu'à ce qu'on me propose de m'embaucher au poste de monteur dans l'agence Lorraine à Forbach. Pourquoi la Lorraine? Je viens de Hommert (57) et je voulais me rapprocher de chez moi.

Monteur de 2004 à 2006, je me suis ensuite vu proposer le poste de chef d'équipe, puis celui de chef de chantier en 2009. Les départs successifs du responsable de l'agence, de mon responsable et de mon responsable d'affaires m'ont permis de devenir conducteur de travaux suite à une proposition de mon nouveau responsable d'agence en 2014. Janvier 2017 a été marqué par ma dernière évolution en tant que responsable d'affaires."

SOVEC

" Quelle image avais-tu de SOVEC à ton arrivée ? "

RÉGIS

"A mon arrivée en 1998, je ne connaissais pas SOVEC. Mais lorsque je suis revenu d'Allemagne en septembre 2002, je n'ai pas hésité à accepter avec joie une nouvelle mission chez SOVEC"

SOVEC

" Quelle image en as-tu à présent ? "

RÉGIS

"Pour moi SOVEC est une société importante et reconnue dans son domaine dans l'Est de la France. Elle permet à son personnel de se former et de progresser au sein de son organigramme. C'est une société qui fait confiance à l'ensemble de son personnel et qui sait le remercier en lui offrant des possibilités d'évoluer dans leur carrière professionnelle."

SOVEC

" A ton avis, quelles ont été les étapes clefs et les conditions à remplir pour permettre un tel parcours ? "

RÉGIS

"Pour moi il faut respecter ses collègues et sa hiérarchie ainsi que détenir les objectifs donnés. Il faut également savoir conseiller ses clients pour en tirer un sentiment de travail bien accompli. C'est grâce à ces conditions que j'ai réussi à franchir les étapes qui ont rythmé mon parcours."

SOVEC

"Et pour finir, quels conseils donnerais -tu à un jeune entrant pour progresser dans ce métier?"

RÉGIS

"Je lui dirais de saisir chaque opportunité, de ne pas baisser les bras et de discuter avec les anciens pour apprendre de leur savoir-faire. Enfin, je pense qu'il est primordial d'aimer son travail pour réussir dans ce métier."

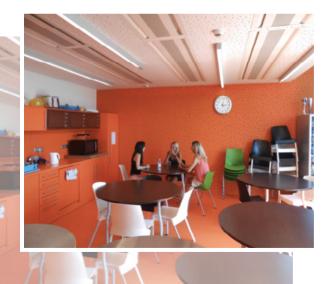
Favoriser le bien être et la qualité de vie au travail

Sovec Entreprises a offert des plages d'autonomie horaires aux collaborateurs afin de leur permettre une organisation personnelle de leur temps de travail.

La souplesse des horaires de bureaux permet d'agir également sur le stress ne serait-ce qu'en évitant les traditionnels bouchons routiers du matin et du soir, de déposer les enfants à l'école etc.

Mais la souplesse se traduit également par la possibilité sur chantier de terminer sa semaine de travail le jeudi soir lorsque le planning le permet.

Le confort de travail est augmenté par les accès à distance et le télétravail.





□ LA K-FET

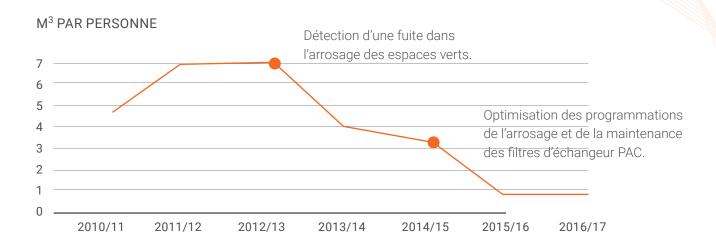
La K-FET, lieu de rencontres et de convivialité où se crée des liens différents de ceux qu'engendre le travail certes mais qui les renforcent et les rendent plus agréables et plus efficaces.

Ou plus simplement l'endroit où l'on peut prendre le recul nécessaire à une vie au travail plus sereine ou encore prendre un repas « maison » plus économique et plus sain.



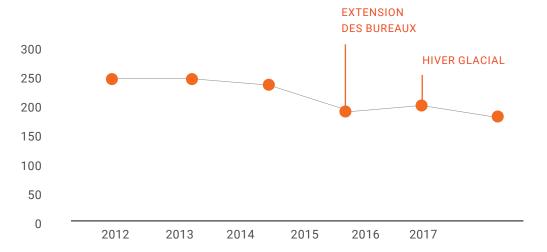
Maîtriser les consommations

L'EAU



L'ÉLECTRICITÉ





Une analyse de consommation pertinente doit croiser la surface des locaux à chauffer, éclairer etc. et les conditions météorologiques. Ainsi nous constatons que l'extension fait chuter le ratio de consommation au m² malgré les rigueurs des hivers 2015 et surtout 2016.



La production d'énergie verte

Depuis sa mise en service la centrale de panneaux solaires de Sovec Entreprises a permis d'économiser l'équivalent de :



6 300 LITRES DE PÉTROLE

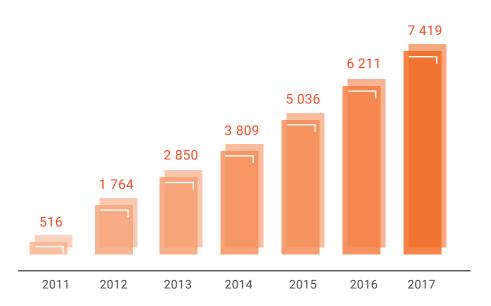


50 TONNES DE CO2

représentant l'équivalent de 390 000 KM d'une voiture citadine.

弧

KW SOLAIRE PRODUIT (CUMUL)





L'optimisation des rejets dans l'environnement

Un des grands objectifs de notre bâtiment est de limiter au maximum notre impact sur la qualité de l'eau. A cet effet **Sovec Entreprises** utilise les vertus d'une noue permettant le recueillement, la filtration par les plantes puis une infiltration reconstituant les nappes phréatiques.

La végétation est volontairement entretenue tardivement dans la saison pour favoriser la biodiversité et l'émergence d'un écosystème.



100% **ÉLECTRIQUE**



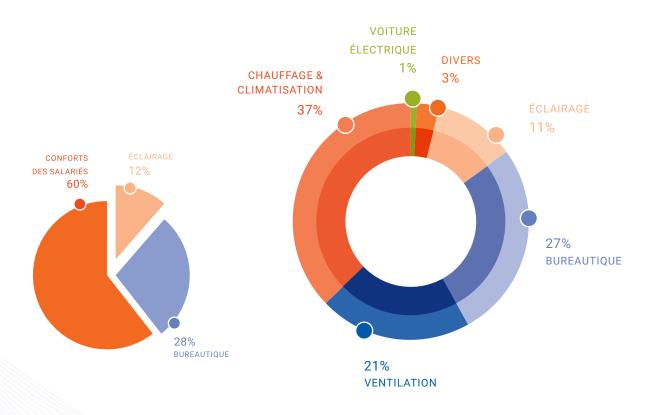
L'UTILISATION D'UN VÉHICULE ÉLECTRIQUE POUR LES TRAJETS COURTS ET URBAINS A PERMIS DE PARCOURIR 26 780 KM PROPREMENT.



L'optimisation des rejets dans l'environnement

En 2016 nous avons également pratiqué une analyse énergétique complète. L'objectif étant de trouver des pistes d'amélioration 6 ans après la construction de notre bâtiment BBC.

RÉPARTITIONS DES CONSOMMATIONS **ÉLECTRIQUES**



60% de l'énergie consommée est dédiée aux conforts des salariés (CLIM-CHAUFFAGE-VENTILATION)

12% de l'énergie est consommée par les appareils d'éclairage (SOURCES BASSE CONSOMMATION)

28% de l'énergie est consommée par les appareils informatiques et bureautiques.

UN BILAN FORT SATISFAISANT:



Il n'est plus possible d'optimiser encore l'éclairage.

Une surveillance de l'ancienneté des outils informatiques peut amener une légère amélioration. Un changement dans la régulation du chauffage doit avoir un impact à partir de l'hiver 2017-2018.



Favoriser la réduction et la valorisation des déchets

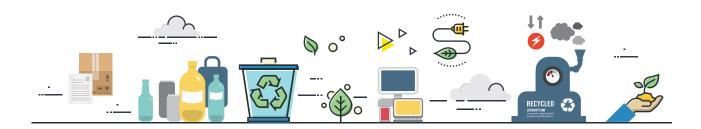
Lorsque l'organisation des chantiers ne permet pas de faire un tri à la source, nous avons recours à nos processus environnementaux internes. Les déchets sont ainsi évacués vers des filières de recyclage ou de valorisation.

L'intégralité des déchets gérés par Sovec Entreprises fait l'objet d'un tri avec pour objectif de recycler au maximum. Les déchets non recyclables (DIB) partent en valorisation calorique.



100% RECYCLAGE

MÉTAUX FERREUX CUIVRE / ALUMINIUM APPAREILS BUREAUTIQUE SACS PLASTIQUES CARTONS / PAPIERS
PILES / ACCUMULATEURS
TONERS ENCRE
SOURCES ÉCLAIRAGE



SANTÉ - SÉCURITÉ





Objectif N°1 : la santé et la sécurité des salariés

LE SYSTÈME DE MANAGEMENT S.S.E. CHEZ SOVEC ENTREPRISES C'EST:

Un système de management de Santé Sécurité Environnement certifié MASE/UIC depuis 2008.



0,20% d'absentéisme de moins de 3 jours



Taux de Gravité de 0,21 comparé au taux de 1,6 de la profession



296 animations de 1/4h sécurité par les chefs de chantier



moins de 2% d'absentéisme hors ALD en 2017



1 animateur sécurité à plein temps



98 audits de terrain sur la sécurité et l'environnement



taux de fréquence de 5,38 comparé au taux de 27,6 de la profession



76% des situations dangereuses détectées sont solutionnées par le personnel en efficacité immédiate

Garantir la performance économique et la pérennité de l'entreprise

SOVEC Entreprises s'est doté d'une chaine de décision et de management formée de maillons solidement liés avec une grande autonomie de proposition.



CONSEIL DE SURVEILLANCE

Définit la vision et les principaux objectifs à long et moyen termes, contrôle la gestion du Directoire chaque trimestre.



DIRECTOIRE

Définit les enjeux et la stratégie pour l'atteinte des objectifs, examine les axes stratégiques pour l'avenir. Il est l'organe de direction opérationnelle. Bicéphale la fonction de direction est ainsi sécurisée.



COMITÉ DE DIRECTION (CODIR)

Définit et transmet la stratégie de SOVEC. Il fixe les orientations stratégiques et les moyens d'y parvenir.



COMITÉ OPÉRATIONNEL (COMOP) ET COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

Le rôle du COMOP est d'apprendre à travailler en coopération sur les sujets transversaux et communs à tous les membres. Le rôle du COPIL est de piloter les projets et les plans d'actions qui vont permettre d'atteindre la stratégie de SOVEC. Il est aussi de définir et de suivre les indicateurs clés et d'adapter le pilotage de l'entreprise selon l'évolution des indicateurs. Il a un devoir d'alerte auprès du CODIR.



PRODUCTION ET SERVICES FONCTIONNELS

Ne se contentent pas d'exécuter. Remontent du terrain ou lors des réunions de services les besoins rencontrés pour donner vie au système d'amélioration continue. Un point par chantier est effectué tous les 2 mois pour piloter les affaires au lieu de les subir.





CONTACT

SIÈGE ET AGENCE BAS-RHIN

12 Rue de la Kaltau 67 150 HINDISHEIM

+33 (0) 3 88 65 43 21

INFO@SOVEC-ENTREPRISES.FR

AGENCE LORRAINE

2 Rue de Metz 57 800 FREYMING-MERLEBACH

+33 (0) 3 87 84 69 70

INFO@SOVEC-LORRAINE.FR

CENTRE DE TRAVAUX COLMAR

164B Rue du Ladhof 68 000 COLMAR

+33 (0) 3 89 77 89 90

AGENCE HAUT-RHIN

35 Avenue d'Italie 68 110 ILLZACH

+33 (0) 3 89 42 92 60

INFO@SOVEC-MULHOUSE.FR



AGENCE ILE-DE-FRANCE

126 Rue du Landy 93 400 SAINT-OUEN

+33 (0) 6 18 01 39 58

INFO-IDF@SOVEC-ENTREPRISES.FR