COMMENT

Puissance 5 aborde le changement de gouvernance

Puissance 5 est aujourd'hui à une étape clé de son histoire puisque c'est l'heure de la passation entre les dirigeants historiques et la nouvelle génération. Une période abordée dans la sérénité par le groupe francilien, avec pour ligne directrice le maintien de ses fondamentaux, comme l'explique Élodie du Besset, présidente du directoire. SÉVERINE WILSON

SON IDENTITÉ

Nom : **Puissance 5**

Siège : **Asnières-sur-Seine (Hauts-de-Seine)**

Date de création : **1997**

Dirigeants : **Patrice Ramnout (président du conseil de surveillance), Élodie du Besset.**

Chiffre d'affaires : **110 M€**

Effectif : **4 800 salariés**

SON ÉVOLUTION

10 %
de croissance du CA en 2024 entre 2024 et 2025

7 %
d'augmentation des effectifs entre 2024 et 2025


© Puissance 5

Puissance 5 réalise 95 % de son activité dans la propreté, notamment dans le tertiaire.

Puissance 5, acteur majeur de la propreté en Île-de-France depuis bientôt trente ans, va finaliser cette année la passation entre les dirigeants historiques et la nouvelle génération. « *Nous préparons ce moment depuis plusieurs années*, affirme Élodie du Besset, présidente du directoire depuis 2024. *Des jalons ont déjà été posés au cours des années passées. La passation, qui se déroulera au cours de l'été 2026, est la dernière étape.* » Pour le groupe, il est important d'accompagner cette transition. « *À sa création en 1997, l'entreprise avait déjà pour ambition le bien-être au travail de ses salariés*, précise-t-elle. *C'étaient les prémices du bien-être au travail et de la notion de QVCT.* » La nouvelle génération de dirigeants est fermement décidée à maintenir cette trajectoire : pérenniser l'activité en maintenant les fondamentaux.

En termes de gouvernance, les dirigeants historiques de Puissance 5 quittent leurs fonctions opérationnelles, mais resteront au sein du conseil de surveillance. « *C'est la continuité dans le changement. Nous conservons notre modèle économique et changeons simplement les pilotes. Tous les membres du nouveau directoire sont dans l'entreprise depuis plusieurs années*, poursuit Élodie du Besset. *Je suis moi-même arrivée en 2018.* » Cette montée en puissance progressive de la nouvelle gouvernance évite tout changement brutal : les équipes les connaissent déjà.

Un collectif de managers en relais

Mis en place en 2025, le collectif des managers rassemble toutes les fonctions de l'entreprise. « *C'est une instance pluridisciplinaire qui réunit l'exploitation et les services supports. Cet organe vient en relais de la gouvernance sur lequel le directoire pourra s'appuyer notamment pour déployer des projets et assurer des remontées du terrain*, souligne Élodie du Besset. *Pour réussir, nous devons rester proches des opérationnels et de nos clients.* »

Rester concentré sur les métiers de la propreté en région Île-de-France est un choix stratégique pour préserver


© Puissance 5

la proximité et la réactivité. Puissance 5 réalise 95 % de son chiffre d'affaires dans les prestations de propreté auprès de cinq grands secteurs : habitat collectif, tertiaire, grande distribution, centres commerciaux et espaces recevant du public, sites industriels ou logistiques. Depuis le rachat de la société Novasol en 2024, la santé fait aussi partie de ses domaines de prédilection. « *Cette acquisition était une opportunité. Nous avons pu préparer en amont notre projet qui a plu au vendeur*, explique Élodie du Besset. *La question de l'intégration des salariés au sein du Groupe a ainsi été organisée et déclinée le moment venu.* »
Aujourd'hui, aucune acquisition n'est prévue. « *Nous avons atteint notre taille critique*, ajoute la présidente. *Après avoir pris le temps d'intégrer l'activité et les salariés de Novasol, qui constituait un important rachat, nous repartons sur un développement organique modéré.* »

Une première place pour la RSE

« *Depuis la création de l'entreprise, l'idée fondatrice repose sur le bien-être au travail des collaborateurs*, affirme Élodie du Besset. *La RSE, même si le concept n'était pas formalisé ainsi à ce moment-là, occupe une place centrale dans notre stratégie d'entreprise.* » Ainsi, Puissance 5 a été certifiée SA 8000* dès 2003. Depuis trois décennies, l'entreprise a mené un certain nombre d'actions de différentes envergures. Plusieurs dispositifs concrets ont été mis en place. « *Les deux plus flagrants, à mon sens, sont le centre de formation et le service de prévention et de santé au travail que nous avons en interne*, souligne la présidente. *Pour cette dernière structure, nous sommes les seuls dans le secteur de la propreté à avoir internalisé un tel service.* » Composée de deux médecins, trois infirmières, une ergonome, un ostéopathe, un chirurgien-dentiste et une assistante sociale du travail, l'équipe connaît parfaitement les métiers de la propreté puisqu'elle ne s'occupe que des salariés du groupe. « *Ils maîtrisent très bien les questions spécifiques, comme celle des troubles musculosquelettiques et leurs moyens de prévention*, indique Élodie du Besset. *C'est un outil incroyable pour lutter contre la désinsertion professionnelle.* »

Valorisation et motivation des salariés

Ce service de prévention et de santé et le centre de formation constituent des leviers de valorisation et de motivation du personnel. « *Nous recevons des messages très touchants de nos salariés qui ont suivi des formations internes*, signale la dirigeante. *Après la période du Covid, nos collaborateurs, momentanément mis dans la lumière, sont vite retombés dans l'ombre. Ils ont besoin de reconnaissance.* » Pour y parvenir, l'une des solutions est de favoriser le travail en continu et/ou en journée. Puissance 5 déploie ce mode de fonctionnement sur de plus en plus de sites. « *Les freins de certains clients peuvent être levés grâce à la préparation, l'organisation et la communication*, précise-t-elle. *Ceux qui acceptent ce changement ne reviennent pas en arrière.* »
Sur le volet environnemental, le groupe utilise des produits écolabellisés par exemple, ce qui évite non seulement les rejets de composants nocifs dans les eaux et les sols, mais aussi d'exposer ses salariés. « *Social et environnemental sont étroitement liés*, note Élodie du Besset. *Ce travail se fait en collaboration avec nos fournisseurs dont nous attendons des propositions en termes d'innovations.* » En parallèle, Puissance 5 s'est engagé dans la démarche SBTI (*Science-based target initiative*) pour réduire ses émissions de carbone à l'horizon 2030. Celle-ci passe aussi par l'optimisation des déplacements, avec une marge de manœuvre plus faible puisque la quasi-totalité de ses salariés prend les transports en commun. « *La question se pose pour les encadrants qui se déplacent en voiture*, ajoute-t-elle. *Les options choisies portent notamment sur des véhicules hybrides ou fonctionnant au bioéthanol.* »


© Puissance 5

(*) Créée en 1997, la norme SA8000 (**Social accountability**) mesure la performance sociale dans huit domaines importants pour la responsabilité sociale sur les lieux de travail, ancrée dans un élément de gestion des systèmes qui favorise l'amélioration permanente dans tous les domaines de la norme.

étapes
le podcast qui explore les stratégies
services

Écoutez l'intégralité du podcast et les autres épisodes sur services-proprete.fr