

Raison sociale	PUISSANCE 5
Activité	Propreté B to B (tertiaire, hospitalier, habitat collectif, etc.) et Services associés (factotum, prestations logistiques, espaces verts) – Île-de-France
Périmètre	Groupe Puissance 5 – Toutes les entités
Données sociales clés	Index égalité F/H : 96,67 /100 PSH : 4,90,% CDI : 72,84% TF AT : 20,74 TG : 0,68 79 nationalités – 2025 Satisfaction formation : 98,73% Mobilité interne : 22% Maintien dans l'emploi (cellule PDP) : 52,38 %
Direction	Elodie du BESSET, Présidente du Directoire
Date d'approbation	Juillet 2026 – Révision annuelle
Références	Pacte Mondial des Nations Unies (adhésion 2025) – Politique Éthique et conformité du groupe Puissance 5 – ISO 9001 :2015 – EcoVadis section Social et Droits humains – VSME B9/C6/C7 – Loi du 05 septembre 2018 (Harcèlement)

Contact : PUISSANCE 5 - 7 rue du Bois, 92600 Asnières-sur-Seine – www.puissance5.fr - communication@puissance5.fr

Les données détaillées (taux de conformité fournisseurs, critères RSE intégrés) figurent dans le tableau de bord des KPI sociaux intégré au document.

1. Introduction

Les salariés du groupe Puissance 5 constituent sa première richesse. En près de 30 ans d'existence, le Groupe a bâti son développement sur une conviction profonde : prendre soin des femmes et des hommes qui font vivre ses activités, condition première de l'excellence de service offerte à ses clients.

Ceci se traduit par une politique sociale volontariste, structurée et évaluée, couvrant l'ensemble du cycle de vie professionnel : recrutement équitable, inclusion, conditions de travail respectueuses, formation et développement des compétences, dialogue social constructif, prévention, santé, sécurité.

La présente politique s'appuie sur les politiques Sociale (Ind01 juin 2025), Formation et Insertion (Ind04 juin 2025), Recrutement et Mobilité interne (Ind05 juin 2025), Santé et Sécurité (Ind04 juin 2025), une structure EcoVadis (thème Social et Droits humains) et sur le référentiel VSME C6/C7. Elle est révisée annuellement ou lors de tout changement impactant le Système de Management de l'Entreprise, notamment les évolutions réglementaires. Elle est communiquée à l'ensemble des parties prenantes concernées (par mail ou QR code) et publiée sur www.puissance5.fr.

2. Périmètre d'application

Entités et salariés concernés	Enjeux RH couverts	Parties prenantes externes
Ensemble des entités du groupe Puissance 5 Tous salariés, quel que soit leur statut, leur lieu de travail ou niveau hiérarchique.	Droits de l'Homme et droits fondamentaux au travail Prévention, Santé, Sécurité au travail Formation et développement des compétences, mobilité interne, employabilité Diversité, inclusion et égalité professionnelle Dialogue social QVCT Attractivité et fidélisation Engagement territorial et insertion	Fournisseurs, sous-traitants et prestataires (dans les limites des obligations contractuelles et de la politique Achats Responsables), clients, partenaires territoriaux

3. Enjeux et risques sociaux

Par la nature de ses activités de propreté (tertiaire, hospitalier, habitat collectif notamment) et services associés, le groupe Puissance 5 est confronté à des enjeux sociaux spécifiques que la politique sociale vise à identifier, prévenir et maîtriser.

N°	Enjeux	Risques identifiés
1	Prévention, Santé et Sécurité au travail	Accidents du travail et troubles musculosquelettiques (TMS) liés à la pénibilité des activités (96% des maladies professionnelles du secteur – Source : <i>FEP – Les chiffres clefs et actions prioritaires 2025</i>).
2	Formation et développement des compétences, mobilité interne Employabilité	Inadéquation entre les compétences des collaborateurs et les exigences des postes.
3	Droits de l'Homme Droits fondamentaux au travail Pratiques sociales de nos parties prenantes externes	Non-respect du droit du travail, harcèlement ou pratiques inappropriées, notamment chez des partenaires ou sous-traitants, pouvant engager la responsabilité du Groupe. Non-respect des droits sociaux chez les sous-traitants, fournisseurs et partenaires pouvant engager la responsabilité du Groupe (devoir de vigilance).
4	Diversité, inclusion et égalité professionnelle	Discriminations, inégalités de traitement, non-respect des obligations légales en matière d'égalité professionnelle.
5	Dialogue social QVCT	Tensions sociales et dégradation du climat interne Pénibilité des horaires décalés, absentéisme et désengagement des collaborateurs.
6	Attractivité et fidélisation	Turnover élevé, difficultés de recrutement et perte de compétences dans un secteur sous tension.
7	Engagement territorial et insertion	Pas d'interaction avec les acteurs locaux (emploi, insertion, économie sociale et solidaire, etc.) Exclusion sociale et professionnelle de certains publics Difficultés de recrutement

4. Engagements et plan d'actions prioritaires

Puissance 5 décline ses engagements en 7 axes structurants couvrant l'ensemble des thèmes Ressources Humaines et Droits de l'Homme.

Axe 1	Prévention, Santé & Sécurité au travail <i>Responsables : RH / SPSTA / EXPLOITATION / QSSE</i>	Service de Prévention et de Santé au Travail Autonome (SPSTA) unique en France dans le secteur (Puissance 5 Santé au Travail, agrément renouvelé en 2024) ; visites médicales dont visites d'information et de prévention. Prévention des TMS via études ergonomiques, séances d'ostéopathie et supports pédagogiques ; Cellule Maintien en Emploi et Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PdP), suivi du taux d'inaptitude des salariés. Suivi Individuel Renforcé (SIR). Accès facilité aux visites (téléconsultation, ostéopathie, nutrition, dépistage dentaire). Plan de Prévention et Document Unique d'évaluation des Risques Professionnels (DUERP) mis à jour annuellement. Fiche d'entreprise mise à jour dès qu'un nouveau risque professionnel est détecté par le SPSTA.
--------------	--	--

	Actions clés - Développer les actions de sensibilisation et de prévention du SPSTA - Mettre à disposition les documents affairant au site (plan de prévention, fiches sécurité, protocoles, etc.) - Solidifier la cellule Maintien en Emploi/ Prévention de la Désinsertion Professionnelle en coopération avec les managers du Groupe - Mettre à jour annuellement le Plan de Prévention Sites et la liste des SIR - Poursuivre la réduction du taux d'inaptitude (2.67% en 2025) KPI cible : Nombre d'AT/1000 heures travaillées Inaptitude : < 2%
--	--

Axe 2	Formation & Développement des compétences, mobilité interne Employabilité <i>Responsables : RH / Formation</i>	Politique de formation structurée via ACF (Audit Conseil Formation), certifiée QUALIOPI. Formations certifiantes et qualifiantes (CQP Propreté, TP-APH, TP-GH, MCCP). Lutte contre l'illettrisme. Formation en contrat d'apprentissage et de professionnalisation pour les moins de 26 ans.
	Actions clés	• Déployer un plan de formation annuel structuré, validé en début d'exercice et suivi trimestriellement • Renforcer les formations certifiantes et qualifiantes (TP-APH, TP-GH, CQP Propreté, MCCP) via notre organisme de formation interne • Développer les parcours d'apprentissage et de professionnalisation pour les moins de 26 ans • Proposer systématiquement la formation MCCP aux salariés en situation d'illettrisme • Proposer systématiquement des formations 'Gestes et postures', 'Ecogestes', etc. • Mesurer l'impact des formations au poste de travail à J+180 pour chaque action • Déployer l'<i>Académie des Inspecteurs</i> : construction et déploiement d'un cursus de formation pour les managers terrain

KPI cible : Réalisation plan ≥ 70 % | Satisfaction ≥ 93 % | Impact poste ≥ 93 % | Absentéisme formation < 25 %

Axe 3	Droits de l'Homme Droits fondamentaux au travail	Interdiction stricte de toute forme de travail forcé ou infantile. Égalité des chances et non-discrimination (sexe, origine, religion, âge, orientation sexuelle, handicap). Liberté d'association pleinement reconnue. Référents harcèlement désignés (Direction et CSE).
	Pratiques sociales de nos parties prenantes externes <i>Responsables : Direction / RH / QSSE</i>	Politique Achats Responsables signée par 100% des fournisseurs et sous-traitants.
	Actions clés	● Evaluer annuellement la conformité des pratiques en effectuant au moins un audit social ● Maintenir les « référents harcèlement » actifs au sein de la Direction et de chaque CSE ; communication sur leur existence et leur rôle ● Communiquer sur la procédure « Alerte et Traitement des signalements éthiques » à toutes les parties prenantes de l'entreprise ● S'assurer de la signature par 100 % des fournisseurs et sous-traitants de la Politique Achats Responsables

		Evaluer annuellement notre chaîne d'approvisionnement sur les critères RSE KPI cible : ≥ 1 audit social / an 100 % fournisseurs sous politique
--	--	--

Axe 4	Diversité, Inclusion & Égalité professionnelle <i>Responsables : RH / Exploitation</i>	Index égalité F/H Groupe. Féminisation de l'encadrement terrain. Taux PSH. Recrutement fondé sur les compétences.
	Actions clés	- Mettre en œuvre un plan d'actions annuel ou un accord pour améliorer l'égalité F/H en lien avec les IRP (60 % de réalisation du plan sur la durée de l'accord) - Encourager la promotion interne de femmes qualifiées vers des postes d'encadrement - Déployer un plan de recrutement ciblé PSH pour progresser vers l'objectif légal de 6 % - Sensibiliser la chaîne managériale (admin et terrain) aux bonnes pratiques anti-discrimination KPI cible : Index F/H ≥ 95/100 Féminisation encadrement ≥ 40 % (d'ici 2027)

Axe 5	Dialogue social Qualité de Vie et Conditions de Travail <i>Responsables : Direction / RH</i>	Maintien actif du dialogue social (tenues de CSE / Consultations / NAO). Développement du travail en journée (coactivité). Dispositifs bien-être (sport, nutrition, massages). Dialogue de proximité pour remontées terrain.
	Actions clés	- Cultiver le dialogue social à travers des accords d'entreprise - Développer l'employabilité, favoriser la mobilité et la fidélité - Mettre en place des actions collectives de cohésion KPI cible : Avis favorable CSE ≥ 80 % Complétude BDESE : 100%

Axe 6	Attractivité et fidélisation <i>Responsables : Direction / RH / Exploitation</i>	Développement du travail en journée pour les collaborateurs sur le terrain. Dispositifs bien-être (sport, nutrition, massages). Management de proximité pour remontées terrain.
	Actions clés	- Poursuivre le déploiement du travail en journée (coactivité) en lien avec les clients - Favoriser la mobilité interne - Valorisation des métiers de la propreté auprès des jeunes publics et des personnes éloignées de l'emploi KPI cible : CDI ≥ 70 % Embauches < 25 ans ≥ 11% du total des embauches Heures travaillées en journée par les salariés de terrain ≥ 65 %

Axe 7	Engagement territorial Insertion <i>Responsables : Direction / RH / Formation</i>	Ancrage territorial : partenaires, fournisseurs et sous-traitants locaux privilégiés. Mécénat culturel, sportif et caritatif. Insertion des personnes éloignées de l'emploi (PSH, chômeurs longue durée) en partenariat avec Cap Emploi, Missions Locales, AGEFIPH. Soutien à l'entrepreneuriat (via l'Adie).
	Actions clés	- Renforcer l'ancrage local en priorisant les achats, les partenariats et la sous-traitance de proximité - Soutenir chaque année au moins 1 projet entrepreneurial, culturel, sportif ou caritatif - Développer les conventions d'insertion en partenariat avec Cap Emploi, Missions Locales et AGEFIPH KPI cible : ≥ 1 projet territorial / an PSH ≥ 6 %

5. Objectifs quantitatifs

Les indicateurs détaillés figurent dans le tableau de bord des KPI sociaux. Les tableaux ci-dessous présentent les engagements consolidés au niveau du groupe Puissance 5.

5.1 Prévention, Santé et Sécurité au travail

Engagement	Indicateur	Résultat 2024	Résultat 2025	Objectif cible	Responsable	Révision
Sécurité des collaborateurs	Nombre d'AT/1000 heures travaillées (hors accidents de trajet)	0.01 (hors Novasol)	0.02	Baisse de 10% d'ici 2027 (base résultat 2025)	RH / QSSE / Exploitation	Annuelle
Réduction de l'inaptitude	% d'inaptitude	2.9%	2.67%	2%	SPSTA / Exploitation	Annuelle
Maintien en emploi	% de maintien en emploi parmi les salariés pris en charge par la cellule PdP	50%	52.38%	≥ 50%	SPSTA	Annuelle
	% études ergonomiques ayant permis le maintien en emploi	50%	50%	≥ 50%	SPSTA	Annuelle
Suivi médical	% de présentisme à la visite médicale	42%	43,6%	≥ 80% d'ici 2027	SPSTA	Annuelle
Prévention des TMS en milieu de travail	Heures d'action en milieu de travail / an	100+ h	111 heures	Maintenir ≥ 100 h	SPSTA	Annuelle

5.2 Formation et développement des compétences, mobilité interne et employabilité

Engagement	Indicateur	Résultat 2024	Résultat 2025	Objectif cible	Responsable	Révision
Développement les compétences	% de réalisation du plan de formation	71%	100%	≥ 70%	RH / Formation	Annuelle
Satisfaction de la formation	% de satisfaction des salariés à la formation	97%	98,73%	≥ 93%	Formation	Annuelle
Impact terrain	% de satisfaction impact formation au poste (J+180)	85%	94%	≥ 93%	Formation	Annuelle
Absentéisme formation	% d'absentéisme à la formation	15,71%	9,30%	<25%	Formation	Annuelle
Formation continue	% de réalisation des formations hors plan	100%	100%	≥ 95%	Formation	Annuelle
Mobilité interne	% de postes ouverts pourvus en interne	18%	22%	≥ 20%	RH / Exploitation	Annuelle

5.3 Droits de l'homme, droits fondamentaux, pratiques sociales de nos parties prenantes externes

Engagement	Indicateur	Résultat 2024	Résultat 2025	Objectif cible	Responsable	Révision
Conformité des pratiques sociales	Audits sociaux internes réalisés / an	ND	1 audit	≥ 1 / an	RH / QSSE	Annuelle
Vigilance chaîne d'approvisionnement	% de fournisseurs signataires de la politique Achats Responsables	100%	100 %	100%	Direction / QSSE	Annuelle

5.4 Diversité, inclusion et égalité professionnelle, dialogue social et QVCT

Engagement	Indicateur	Résultat 2024	Résultat 2025	Objectif cible	Responsable	Révision
Égalité F/H	Index égalité professionnelle (/100)	96	96,67	≥ 95	RH	Annuelle
Féminisation encadrement	% féminisation encadrement terrain	35%	38%	≥ 40% d'ici 2027	RH	Annuelle
BDESE à jour	% de complétude de la BDESE	95%	95%	≥ 100% en continu	RH	Semestrielle

Dialogue social	% de propositions ayant reçu un avis favorable du CSE	100% (hors Novasol)	100%	80%	RH	Annuelle
-----------------	---	---------------------	------	-----	----	----------

5.5 Attractivité et Fidélisation

Engagement	Indicateur	Résultat 2024	Résultat 2025	Objectif cible	Responsable	Révision
Soutien à l'emploi des jeunes	% embauches < 25 ans / total embauches	10,43%	11,77%	≥ 11% du total des embauches	RH	Annuelle
Pérennisation des emplois	% de salariés en CDI	70%	72,84%	≥ 70%	RH	Annuelle
Fidélisation	Ancienneté moyenne des salariés non concernés par le transfert conventionnel	ND	7,34 ans	5 ans	RH	Annuelle
Développement du travail en journée	% d'heures travaillées en journée par les salariés de terrain	62%	63%	65% d'ici 2027	Exploitation	Annuelle

5.6 Engagement territorial et Insertion

Engagement	Indicateur	Résultat 2024	Résultat 2025	Objectif cible	Responsable	Révision
Soutien aux territoires	Projets mécénat / Partenariat / Sponsoring	4	3	≥ 1 / an	Direction	Annuelle
Insertion	% d'insertion Personne en Situation de Handicap	5,0%	4,9%	≥ 6%	RH / FORMATION	Semestrielle

6. Gouvernance, suivi et révision

Responsabilités	Outils de suivi	Reporting externe	Révision
Présidente : validation des orientations DRH : pilotage des indicateurs et plan d'actions SPSTA /RQSSE : prévention et sécurité au travail, suivi médical et PdP DF : formation et montée en compétences DOP et Responsables de pôles : mise en œuvre terrain	Tableau de bord social annuel Revues de Direction semestrielles BDESE Audits sociaux internes CR de CSE	EcoVadis – thème RH & Droits de l'Homme (indicateurs section 6) Rapport RSE aligné VSME Communication sur le Progrès – Pacte Mondial des Nations Unies Publication sur www.puissance5.fr	Révision annuelle Révision anticipée si : évolution législative, changement de périmètre du Groupe, résultat d'audit révélant une déviation, modification des orientations stratégiques Amélioration continue : cycle PDCA annuel

7. Approbation et signature

La présente politique sociale est approuvée et engagée par la Présidente du Directoire du groupe Puissance 5. Elle est alignée avec les indicateurs EcoVadis (thème Social et Droits de l'Homme) et le référentiel VSME C6/C7. Elle s'inscrit dans les engagements du Pacte Mondial des Nations Unies (adhésion 2025).

Nom	Fonction	Date	Signature
Elodie du BESSET	Présidente du Directoire	15 juillet 2026	