GROUPE ROTH
Isolations·Protection incendie·Plafonds

RAPPORT DE DURABILITÉ DU GROUPE ROTH

NACHHALTIG ROTH
DURABILITÉ ROTH

Ceci est le premier rapport de durabilité du GROUPE ROTH. Avec ses prestations dans le domaine de la protection incendie des bâtiments et de l'isolation thermique, le GROUPE ROTH contribue beaucoup depuis de nombreuses années à la protection de la vie humaine et de l'environnement. Au cours de l'exercice 2023, nous nous sommes également penchés sur le thème de la durabilité sur le plan stratégique. Il était important pour nous de créer une solide base de données nous permettant de mesurer nos progrès à l'avenir. Dans cette optique, nous avons entre autres calculé l'empreinte carbone de tous nos sites. Cette première collecte de données a constitué un défi pour nos 12 agences et a pris beaucoup de temps. Nous sommes d'autant plus heureux de pouvoir présenter les résultats de ce processus dans le présent rapport de durabilité 2023, réalisé sur la base des normes GRI (2021). Chaque année, nous comptons mettre à jour nos indicateurs de durabilité. Un rapport de durabilité sera publié tous les deux ans. Nous publierons aussi régulièrement des nouvelles importantes sur ce thème sur notre site web.

POSE DE LA PREMIERE PIERRE DE LA TRANSFORMATION

Ces dernières années ont été marquées par des crises mondiales et ont clairement montré que nous vivons dans un monde aux ressources limitées. Face aux pénuries d'approvisionnement dues aux conflits et aux pandémies, à la progression du réchauffement climatique, à la crise énergétique et à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les entreprises doivent se lancer dans un examen stratégique du thème de la durabilité.

Le GROUPE ROTH encourage depuis toujours une utilisation plus efficace des ressources par ses prestations dans le domaine de l'isolation. Nous allons mettre à l'avenir encore davantage l'accent sur ces technologies essentielles à la transition climatique. Ce premier rapport de durabilité nous permet de poser les bases de la mesure et de l'amélioration systématiques de nos performances en matière de développement durable. Notre Vision 2030 est claire: nous voulons nous positionner comme la référence suisse en matière d'efficacité énergétique et de sécurité des bâtiments et contribuer à lutter contre le changement climatique. Notre modèle commercial offre de belles opportunités en la matière: notre compétence va sans cesse gagner en importance face aux défis de notre époque. Les progrès de la numérisation vont nous permettre de mieux nous positionner dans le domaine de l'analyse et de la surveillance. Il en résulte également de nouvelles possibilités de mesure de l'efficacité des isolations dans un contexte de disponibilité croissante de matériaux optimisés sur le plan énergétique ou économes en énergie. De plus, grâce au renforcement de la réglementation dans le domaine de la durabilité et à l'augmentation des prix de l'énergie, notre clientèle prendra plus rapidement la décision d'investir dans une isolation efficace.

Pour réaliser notre Vision 2030, nous devrons relever certains défis. Améliorer nos performances en matière de développement durable implique notamment de renforcer encore la collaboration avec nos fournisseurs et les autres partenaires de la chaîne d'approvisionnement dans la plus grande transparence. Ce n'est qu'ensemble que nous pourrons réduire les émissions de CO_2 tout au long de la chaîne d'approvisionnement et adopter encore davantage les principes de l'économie circulaire. Dans le cadre d'un projet pilote, nous élaborons des solutions pour intégrer des éléments de construction utilisés dans de nouveaux matériaux afin de les remettre dans le circuit. Cette approche nécessite d'investir dans des relations de confiance et de se concentrer sur des objectifs communs. Nous devons réussir à faire comprendre à nos clientes et clients que les investissements dans l'efficacité énergétique sont rentables à long terme. Il est de plus en plus difficile de trouver du personnel et des apprentis qualifiés. Dans ce domaine, nous souhaitons nous positionner comme un employeur attrayant proposant des «emplois qui ont un sens».

La durabilité dans le contexte de l'entreprise nécessite une perspective à long terme. Nous investissons donc dans la formation, la participation et la satisfaction de notre personnel afin que nos employés restent longtemps parmi nous et que nous puissions travailler ensemble efficacement. Nous sensibilisons nos clientes et clients afin qu'ils prennent en compte l'ensemble du cycle de vie lors de leurs décisions d'investissement.

Le GROUPE ROTH a posé les bases d'une transformation de l'entreprise avec sa Vision 2030 et le développement de sa feuille de route sur la durabilité en 2023. Nous sommes fiers de poursuivre résolument sur la voie que nous avons choisie et de nous engager plus étroitement encore en faveur de la durabilité. Le GROUPE ROTH veut offrir des solutions dans un monde aux multiples défis.

Roberto Gianola
CEO

Patrick Ryser
CFO

Klaus Brammertz
Président du CA

UN MODÈLE COMMERCIAL D'AVENIR

Avec ses 12 sites régionaux répartis dans toute la Suisse, le GROUPE ROTH offre à ses clientes et clients des conseils compétents et des prestations de construction professionnelles dans les domaines de l'isolation, de la protection incendie des bâtiments, de l'aménagement intérieur et des revêtements. Près de 500 collaborateurs et collaboratrices accompagnent les entreprises de construction, les entrepreneurs généraux et les propriétaires tout au long du processus de construction: de la planification à la livraison en passant par l'exécution.

Par nos prestations, nous aidons nos clientes et clients, non seulement à respecter les prescriptions légales et à protéger ainsi des vies humaines, mais aussi à préserver l'environnement et à garantir la rentabilité. Nos conseils en matière d'isolation conforme aux normes de protection incendie permettent, selon les cas, de réaliser des économies d'énergie pouvant atteindre 25%. Nos prestations dans le domaine de la construction sont complétées par une aide à l'utilisation des solutions logicielles. Nous permettons ainsi une gestion globale de la protection incendie pour l'infrastructure technique des bâtiments. Avec cette vaste gamme de prestations d'un seul tenant, le GROUPE ROTH compte parmi les entreprises les plus importantes de Suisse dans tous ses domaines d'activité, en particulier pour les projets complexes et difficiles sur le plan technique.

UNE CONDUITE RESPONSABLE

La protection de la vie humaine est absolument prioritaire dans le domaine de la protection incendie des bâtiments. Ce domaine fait donc l'objet de réglementations strictes. Parallèlement, les risques financiers, de sécurité et de corruption sont relativement élevés dans le secteur de la construction. La conduite responsable de notre entreprise veille à ce que nous respections à tout moment la législation cantonale et nationale et constitue la base de relations commerciales de confiance. Le GROUPE ROTH assume également ses responsabilités au-delà des exigences légales. Tous les directeurs de nos agences ont entériné ensemble cet engagement dans la Vision 2030. **Le fondement de notre réussite à long terme. En tant que référence suisse en matière d'efficacité énergétique et de sécurité des bâtiments, nous voulons apporter une contribution essentielle à la transition climatique.**

Nous nous engageons à respecter nos valeurs fondamentales: la confiance, l'estime, la performance et l'esprit d'équipe. Ces valeurs sont connues de tout le personnel et caractérisent notre culture d'entreprise responsable.

Qui plus est, tout le personnel s'engage à respecter notre code de conduite, qui vise à traduire nos valeurs en actes. Notre système de gestion certifié ISO 9001 repose sur le principe de l'amélioration continue. Il identifie les risques présents dans le processus de construction et définit des mesures et des outils pour les réduire au minimum. Un système de contrôle interne surveille le respect des normes et des processus, par exemple sous forme d'audits internes réguliers. Nous veillons ainsi à entretenir la conscience des défis à relever et pouvons définir des mesures correctives. Les directions du groupe et des agences discutent régulièrement des problèmes identifiés et définissent ensemble des objectifs et des mesures d'amélioration concrets.

STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE, UNE BOUSSOLE GUIDANT NOTRE VISION

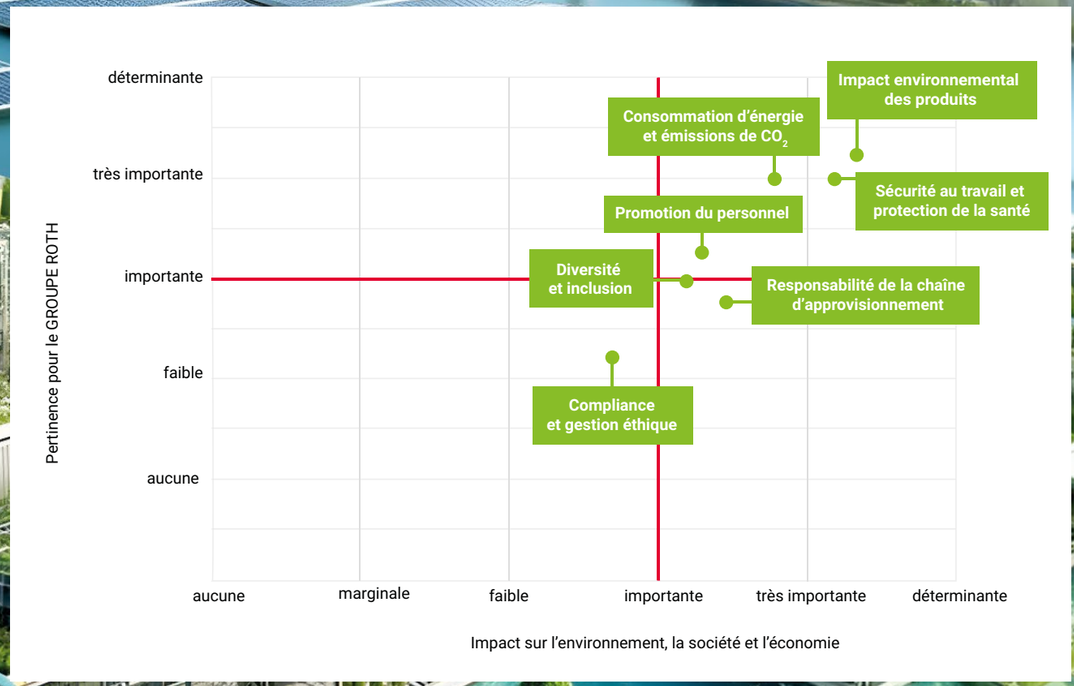
La Vision 2030 guide clairement les actions quotidiennes du GROUPE ROTH. Nous avons également ancré cette exigence dans notre stratégie et nous sommes engagés à améliorer en continu nos performances en matière de durabilité.

Dans un premier temps, la direction du groupe a défini des thèmes de durabilité essentiels pour le GROUPE ROTH, en s'appuyant sur les normes et directives internationales. Ces thèmes représentent le triptyque de la responsabilité écologique, sociale et économique de notre entreprise. La direction du groupe a évalué tous les thèmes sous deux angles pour définir nos priorités stratégiques: la pertinence d'un sujet pour l'entreprise et l'impact écologique et social de l'activité commerciale. Ce processus a débouché sur une matrice de matérialité reprenant les thèmes du GROUPE ROTH définis par ordre de priorité dans sa stratégie.

Nous considérons comme essentiels les thèmes de durabilité au moins notés comme «importants» dans les évaluations de la pertinence et de l'impact:

- **Consommation d'énergie et émissions de CO_2**
- **Impact environnemental des produits**
- **Promotion du personnel**
- **Sécurité au travail et protection de la santé**
- **Diversité et inclusion**

Pour chaque thème clé, nous avons créé des groupes de travail internes qui sont chargés de faire avancer les différents aspects. À moyen terme, nous formulerons des objectifs quantitatifs clairs pour chacun de ces thèmes et définirons des mesures adaptées. Nous n'en sommes qu'au début de notre périple: notre feuille de route durable se concentre actuellement surtout sur la mise en place d'un système global de gestion de la durabilité. Nous définissons des indicateurs, mettons en place un suivi et déterminons des valeurs de base qui nous permettront à l'avenir de définir des objectifs d'amélioration mesurables et de contrôler leur réalisation. Nous rendrons compte des progrès réalisés tous les deux ans dans nos rapports de durabilité.



NOTRE CONTRIBUTION POUR RÉUSSIR LA TRANSITION CLIMATIQUE

L'année 2023 a été la plus chaude jamais enregistrée à l'échelle mondiale. La Suisse n'échappe pas à cette règle et le réchauffement climatique s'y fait de plus en plus sentir. De plus en plus de réglementations nationales et internationales visent à réduire les émissions de CO_2 de l'économie et des particuliers. Le secteur de la construction joue un rôle clé dans ce contexte.

Le GROUPE ROTH en est conscient et utilise deux leviers pour contribuer à la réduction des émissions de gaz à effet de serre: l'optimisation environnementale de son exploitation et l'amélioration constante des caractéristiques et des avantages environnementaux de ses produits et prestations.

UNE ACTIVITÉ À FAIBLE EMPREINTE: L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOTRE ACTIVITÉ

Le GROUPE ROTH utilise un système de gestion de l'environnement certifié ISO 14001 reposant sur le principe de l'amélioration continue. Dans notre politique environnementale, nous nous engageons à protéger l'environnement et à réduire les effets négatifs de nos activités sur l'environnement. Afin de préserver l'environnement, nous avons défini des processus et des normes minimales applicables à l'ensemble du processus de construction. Notre personnel est régulièrement formé en la matière. Nous veillons aussi à toujours agir dans le respect des réglementations nationales et internationales. Le principe d'amélioration continue nous oblige en outre à chercher régulièrement comment réduire notre impact sur l'environnement et à nous fixer des objectifs d'optimisation.

En 2023, nous avons posé les bases pour définir à l'avenir des objectifs quantitatifs concrets de réduction des émissions de CO_2 en calculant notre empreinte carbone sur l'ensemble de nos agences. Dans le calcul de 2023, nous pouvons ainsi présenter toutes les données nécessaires pour une grande partie des agences mais pas encore pour toutes. Les conclusions de ce calcul nous donnent des indications importantes sur les leviers nous pouvons utiliser pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre. En ce qui concerne les émissions scope 1, c'est surtout notre flotte de véhicules qui est à l'origine d'une grande partie des émissions de CO_2. Les marchandises achetées et les autres combustibles sont les principaux moteurs des émissions scope 3. Ces résultats nous montrent que nos efforts pour réduire nos émissions de CO_2 vont dans la bonne direction. À l'avenir, nous allons nous efforcer de compléter la collecte de données sur l'empreinte carbone afin de disposer d'objectifs et d'améliorations mesurables.

Par nature, notre modèle commercial demande à parcourir de nombreux kilomètres en voiture. Tant que notre flotte consommera beaucoup d'énergie fossile, elle représentera une grande part de nos émissions de gaz à effet de serre. Même si le passage à l'électromobilité est actuellement sur toutes les lèvres, il n'est pas sans poser certains défis pour les véhicules d'entreprise. La gamme de véhicules utilitaires en particulier présente encore des lacunes. L'infrastructure de recharge doit être disponible dans les différentes agences et les membres du personnel ont aussi besoin de possibilités de recharge à leur domicile. C'est la raison pour laquelle nous renonçons à un objectif quantitatif global pour la transformation de la flotte. Lors de nouveaux achats, nous décidons au cas par cas de la solution qui est la plus judicieuse sur le plan économique et la moins polluante. Pour réduire constamment les émissions de notre flotte, nous les surveillons de très près et définissons des mesures de réduction. Notre personnel participe par exemple régulièrement à des formations à la conduite économique. De plus, nous planifions les trajets et les itinéraires de la manière la plus efficace possible et encourageons le covoiturage. Des véhicules électriques et des véhicules hybrides écologiques sont utilisés de manière ponctuelle.

Dans le domaine de la gestion des déchets, notre objectif est d'intégrer davantage d'éléments de l'économie circulaire. En 2023, nous avons commencé dans un premier temps à mesurer systématiquement la production de déchets. Nous disposerons ainsi des données nécessaires pour réaliser un bilan de CO_2, qui est indispensable pour définir des objectifs d'amélioration dans le domaine des déchets. Nous travaillons par exemple de manière ciblée avec les fournisseurs et les donneurs d'ordres afin de promouvoir la réutilisation et le recyclage des matériaux, de réfléchir à la production de déchets et de réduire la consommation de nouvelles ressources.

Une autre mesure importante pour réduire notre impact sur l'environnement est la consommation et le type d'énergie que nous utilisons. Nous exploiterons les résultats du calcul de notre empreinte carbone pour identifier les améliorations possibles et les mettre en œuvre.

NOTRE OFFRE, FACTEUR DE RÉUSSITE DE LA TRANSITION CLIMATIQUE

En 2019, une étude de l'European Industrial Insulation Foundation (EiiF) a estimé que l'amélioration de l'isolation industrielle en Suisse permettrait d'économiser jusqu'à 5 pétajoules d'énergie par an, soit environ 400 000 tonnes de CO_2 par an, l'équivalent des émissions annuelles d'environ 266 666 ménages.

Avec ses prestations d'isolation efficace, le GROUPE ROTH peut donc contribuer activement à la lutte contre le changement climatique. Afin d'utiliser ce levier, nous proposons à nos clientes et clients un service visant à améliorer leur efficacité énergétique, «ROTHgreen2». L'EiiF a mis au point un instrument standardisé d'évaluation de l'énergie thermique, baptisé «Technical Insulation Performance Check (TIPCHECK)». Cet outil s'inspire des normes EN 16247 et ISO 50002 et permet d'analyser les systèmes d'isolation industriels et d'évaluer les potentiels d'amélioration. Le GROUPE ROTH est la première entreprise suisse à avoir obtenu la certification EiiF pour six experts. Nos experts TIPCHECK peuvent réaliser des audits énergétiques standardisés pour analyser les installations techniques et identifier les possibilités d'optimisation. Nous pouvons ainsi rendre les systèmes d'isolation efficaces sur le plan énergétique et garants d'avenir. Après les audits, nos clientes et clients reçoivent un rapport détaillé assorti de recommandations d'action. Parallèlement, nous proposons également une solution d'un seul tenant pour la mise en œuvre de ces recommandations et des processus de réparation et de service pendant toute la durée de vie du produit. Les clientes et clients bénéficient également de notre expertise en matière de sécurité et de protection incendie – des recommandations sont également intégrées dans les rapports finaux.

Nous formons régulièrement notre personnel aux aspects environnementaux du conseil. Dans ce contexte, il est important pour nous d'adopter une approche basée sur le cycle de vie et prenant en compte l'impact environnemental d'un produit, de sa production à son élimination en passant par sa durée d'utilisation. Dans cette optique, la contribution d'un produit à la réduction de la consommation d'énergie sur l'ensemble de sa phase d'utilisation de 20 ans est souvent bien plus déterminante que son empreinte carbone ou environnementale lors de la production. En 2023, ces connaissances spécialisées ont été intégrées dans un concept de formation visant à axer les réflexion sur le cycle de vie. Dans le cadre de cette approche, nous sommes toutefois tributaires des informations de nos fournisseurs. C'est la seule façon de tenir compte de l'impact environnemental de la production. Dans la mesure du possible, nous achetons des produits disposant d'une «Déclaration environnementale de produit» (DEP) selon les directives de l'UE, mais l'offre est malheureusement encore limitée. Néanmoins, nous souhaitons augmenter en permanence la part de produits DEP dans notre offre. Dans cette optique, nous sommes en contact étroit avec nos fournisseurs afin d'obtenir les données dont nous avons besoin pour être en mesure d'offrir des conseils s'inscrivant résolument dans la logique du cycle de vie. En plus de conseiller nos clientes et clients, nous nous engageons dans des partenariats visant à promouvoir l'amélioration des matériaux sur le plan écologique.

Potentiel annuel d'économies en Suisse

400 000 t de CO_2

NOTRE PERSONNEL, MOTEUR DE LA TRANSFORMATION

Les qualifications et les compétences de nos plus de 500 employées et employés sont un facteur de réussite essentiel, d'où l'importance d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines, dont les priorités reflètent les défis et les opportunités spécifiques à notre secteur et à notre modèle commercial. Les changements démographiques se font sentir. Il est de plus en plus difficile de trouver une main d'œuvre qualifiée parmi les jeunes; parallèlement, les développements technologiques exigent des connaissances de plus en plus spécifiques.

En résumé, nous devons être un employeur attractif et investir dans le développement et la promotion de notre personnel. De plus, notre structure décentralisée et la grande diversité de notre personnel nous obligent à œuvrer constamment à la création d'une culture d'entreprise inclusive, permettant à tous les membres du personnel de développer au mieux leur potentiel et de donner un sens à leur travail. Enfin, les risques d'accident relativement élevés sur les chantiers exigent une gestion systématique de la sécurité au travail et de la santé du personnel.

Avec la réorientation de la direction de l'entreprise début 2024, nous avons posé la première pierre du développement de notre culture d'entreprise. Dans le cadre d'un processus participatif, les directeurs du groupe et des agences ont élaboré notre Vision et notre mission 2030. Sur cette base, nous allons définir en 2024 une nouvelle stratégie en matière de ressources humaines, afin de gérer de manière encore plus ciblée les thèmes prioritaires dans le domaine des ressources humaines.

UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÛR ET UN PERSONNEL EN BONNE SANTÉ

Machines lourdes, hauteur, installations électriques et tâches complexes: les chantiers de construction sont un foyer de facteurs augmentant le risque d'accidents du travail, ce qui explique la probabilité relativement plus élevée d'accidents du travail graves ou mortels dans la construction. Le GROUPE ROTH prend très au sérieux le thème de la sécurité au travail et s'est engagé stratégiquement à protéger la vie et la santé dans la construction en signant la charte de la sécurité suvapro. Dans la droite ligne de cet engagement, nous avons mis en place un système de gestion certifié ISO 9001. De plus, nous garantissons la conformité légale en nous appuyant sur les directives de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST. Notre système de gestion est soumis à un examen externe annuel. Des vérifications sont par ailleurs organisées chaque année avec la Suva pour discuter des défis et définir des mesures et des objectifs. Des processus établis destinés à minimiser les risques identifiés dans le processus de construction de l'entreprise font partie de notre approche en matière de sécurité au travail et constituent la base du système de gestion ISO. Nos normes minimales et les neuf règles vitales de la Suva transmettent des principes de prévention importants pour les types d'accidents les plus fréquents dans notre secteur. Elles informent le personnel sur l'utilisation correcte des équipements de protection et des dispositifs de sécurité et sur le comportement à adopter dans des situations dangereuses, par exemple en cas de présence d'amiante. Tout le personnel est formé chaque année à la sécurité et à nos normes minimales. En 2024, une journée «ROTH Safety Day» a été organisée pour la première fois au niveau national. Elle était entièrement consacrée à la sensibilisation au thème de la sécurité au travail.

Nous donnons à notre personnel différents outils et principes pour savoir quoi faire dans les situations d'urgence. Notre appli d'urgence indique par exemple au personnel comment agir en cas de danger ou d'accident grâce à un système de questions-réponses. Afin de vérifier le respect de nos normes minimales et de nos principes, nous réalisons deux fois par an des audits internes et documentons le degré de respect de ces normes. De plus, tous les directeurs d'agence se réunissent à intervalles réguliers pour discuter de la sécurité au travail. Dans le cadre d'une révision commune, ils analysent les chiffres clés de l'année précédente et définissent des objectifs et mesures d'amélioration pour l'année suivante.

Notre objectif consiste à élargir à l'avenir notre vision du bien-être de notre personnel et à mettre en place une gestion globale de la santé. Quelques mesures spécifiques existent déjà dans ce domaine, mais elles diffèrent d'un site à l'autre.

NOTRE SAVOIR-FAIRE, GARANT DE NOTRE SUCCÈS

Dans ce contexte, il est essentiel d'encourager les forces et les intérêts individuels, de former la relève et de maintenir à jour les connaissances spécialisées. Par le passé, nous nous avons mis l'accent sur la recherche de membres du personnel à fort potentiel et sur leur développement ciblé.

À l'avenir, nous étendrons notre concept de formation continue existant (PEP) à l'ensemble du personnel. Nous pourrons ainsi identifier les possibilités de développement et les encourager individuellement grâce à des entretiens réguliers avec les membres du personnel et à des processus clairement définis (analyse Fit-Gap). Notre département des ressources humaines cherche actuellement un outil adapté pour proposer à l'avenir un catalogue de formations et de formations continues. Nous espérons également que l'introduction d'un tel outil nous permettra de surveiller plus systématiquement la promotion du personnel à l'avenir. Par ailleurs, des étudiantes et étudiants de la Haute école spécialisée Kalaidos ont établi des profils d'exigences systématiques pour toutes nos fonctions centrales et mis en œuvre l'analyse des écarts. À partir de 2025, nous serons en mesure de mettre en place un plan de formation systématique.

Trouver suffisamment de personnes en formation pour le métier de calorifugeur-tôlier/calorifugeuse-tôlière est et reste un grand défi. Nous remarquons que les jeunes attachent de plus en plus d'importance au fait de donner un sens à leur travail. C'est là que nous œuvrons. À l'avenir, nous allons mettre encore plus l'accent sur les thèmes environnementaux dans la formation. Les personnes en formation seront ainsi progressivement en mesure de conseiller activement les clientes et clients sur des thèmes environnementaux.

NOUS NOUS ENGAGEONS POUR UNE CULTURE DE LA DIVERSITÉ

Le GROUPE ROTH est déjà très diversifié à maints égards: des personnes de 26 nationalités collaborent par exemple tous les jours. Notre objectif est de vivre une culture permettant de développer pleinement son potentiel, indépendamment de l'origine, de l'âge, du sexe, des compétences, de la religion ou d'autres caractéristiques individuelles. Une telle culture favorise l'innovation et rend le GROUPE ROTH attractif pour les candidates et les candidats.

L'obligation d'entretenir des relations respectueuses et confiantes les uns avec les autres est inscrite dans les valeurs du GROUPE ROTH et dans notre code de conduite. Comme la vision et la mission, nous avons remanié ces valeurs début 2024 et les avons communiquées dans toutes les agences de Suisse. Néanmoins, la sensibilisation au thème de la diversité et de l'inclusion recèle encore du potentiel selon nous. Un groupe de travail interne travaille actuellement sur les bases nécessaires pour définir à l'avenir des objectifs d'amélioration mesurables dans ce domaine. Nous devons d'abord saisir et évaluer plus systématiquement la diversité au sein du groupe. En ce qui concerne l'inclusion, il faut développer une compréhension des restrictions auxquelles est confronté notre personnel et de l'organisation de nos agences, par exemple en matière d'accessibilité. Comme première mesure, nous définirons en 2024 des directives pour le processus de recrutement, qui sensibiliseront au thème de la diversité. Nous pouvons ainsi travailler à éviter les «préjugés inconscients», en privilégiant des candidates et candidats en fonction de certaines caractéristiques qui ne sont pas liées aux performances. De plus, les directions du groupe et des agences doivent être formées et sensibilisées régulièrement à la diversité et à l'inclusion.

Nos mesures dans le domaine de l'inclusion sont jusqu'à présent plutôt réactives – si des membres du personnel sont absents pour une longue période en raison d'une maladie ou d'un accident, nous élaborons ensemble des possibilités de réinsertion au travail. L'objectif est qu'ils puissent, si possible et s'ils le souhaitent, continuer à travailler pour le GROUPE ROTH, par exemple en passant d'activités sur le chantier à l'administration. En matière de recrutement, nous collaborons avec succès avec des bureaux de placement régionaux.

À partir de 2025, nous analyserons si nous pouvons conclure d'autres partenariats avec des prestataires spécialisés dans l'inclusion. Sur cette base, notre département des ressources humaines continuera à travailler sur le thème de l'inclusion en collaboration avec un groupe de travail interne, en identifiant constamment les potentiels d'amélioration et en les quantifiant à l'avenir.

C'est à la satisfaction de notre personnel que nous mesurons la bonne santé de notre culture d'entreprise et l'application de nos valeurs. À partir de fin 2024, nous souhaitons mesurer régulièrement la satisfaction de notre personnel afin de voir les points sur lesquels nous devons encore travailler et de nous fixer des objectifs d'amélioration. Nous allons également uniformiser le processus de prise de fonctions entre les agences afin que le personnel puisse bien s'intégrer dans l'entreprise dès le début. Un processus de départ homogène nous aidera à mieux identifier à l'avenir les causes des départs. Ces connaissances constituent la base qui nous permettra à l'avenir de réduire notre taux de fluctuation. Nous avons introduit un logiciel (Personio) saisissant, automatisant et professionnalisant systématiquement tous les processus des ressources humaines. Le déploiement est prévu pour 2025.

NOS STANDARDS DE QUALITÉ