

Impliquer le personnel dans la démarche

DESCRIPTIF

Sensibiliser / Former :

- **informer** le personnel constitue une étape indispensable pour favoriser son implication dans la démarche, le rendre actif dans la mise en œuvre, mais également dans l'information de la clientèle (voir fiche 1 : poser les bases d'un système de management environnemental) ;
- **expliquer** à chacun son rôle et le bénéfice de son implication pour la préservation de l'environnement en indiquant les **éco-gestes** à mettre en place en matière :
 - d'économie d'énergie (éclairage, chauffage/climatisation, ventilation dans les cuisines, etc.) ;
 - d'économie d'eau (détection des fuites, arrosage raisonné, changement des draps et serviettes sur demande, remplissage des machines, etc.) ;
 - d'économie de substances chimiques (recours au minimum à ces produits en favorisant ceux à moindre impact, respect des dosages) ;
 - de gestion des déchets (réduction, tri, lutte contre le gaspillage alimentaire, etc.) ;
 - de préservation de la biodiversité ;
 - d'achats responsables ;
 - de mobilité durable, etc.
- **créer des fiches pour chaque service** listant les éco-gestes ; faciliter ces pratiques par différentes actions : chariots équipés pour le tri, fiches de remontées d'incidents (fuite, lumière absente, etc.). Définir avec précision les objectifs, les moyens disponibles et les acteurs clés pour s'assurer que la pratique est aboutie et réalisable ;

- **enregistrer les formations** dispensées par des prestataires extérieurs pour les intégrer dans un plan de formation du personnel ;
- tester le principe de « Vis ma vie » en organisant la **visite d'un service** (1/2 journée maximum) par un collaborateur d'un autre service et/ou un nouvel arrivant en demandant un rapport d'étonnement en quelques lignes afin de permettre des échanges voire la mutualisation de pratiques et de recueillir des propositions d'amélioration ;
- faciliter l'accès à l'information pour le personnel, particulièrement les saisonniers, grâce à un **livret d'accueil** comportant la politique environnementale, les éco-gestes communs et ceux spécifiques à chaque service, un plan de masse (indiquant les emplacements des zones de tri et des extincteurs, le point de rassemblement, etc.), la Charte sociale, le règlement intérieur, etc.

Écouter :

- favoriser le **recueil de propositions du personnel** par la mise à disposition d'un support (fiche, tableau dans la salle de pause, boîte à idées) et en apportant systématiquement une réponse, en l'expliquant, même si celle-ci consiste à ne pas retenir la proposition. L'engagement à répondre de la part de la direction et/ou des managers démontre l'intérêt porté à chaque proposition ;
- organiser un **challenge de la meilleure proposition** d'action mise en œuvre du mois/de l'année avec remise de prix.



INVESTISSEMENT

- Coût salarial lié au temps passé.
- Coûts de formation effectuée par un prestataire externe.



RETOUR SUR INVESTISSEMENT

Immédiat.



GAINS

Difficiles à quantifier directement. La mise en place d'éco-gestes sur les différentes consommations (eau, électricité, produits d'entretien, alimentaire) permet une économie sur les factures concernées pouvant aller jusqu'à 10 % du montant.



AIDES

- Aides de l'Opérateur de Compétence (OPCO) correspondant à l'hébergement pour les frais de formation.
- ADEME : subvention aux formations « tourisme durable ».

RÉFÉRENCE RÉGLEMENTAIRE

Sans objet.

CRITÈRES ÉCOLABEL EUROPÉEN

C 2 : formation du personnel.
C 3 : information de la clientèle.
C 61 : politique sociale.

Hôtel Restaurant Château d'Apigné – Le Rheu (35)

Mise en place d'un concours pour récompenser la meilleure recette en termes de réduction de l'impact environnemental et de goût en réutilisant les aliments en surplus.

Hôtel Isidore – Saint Jacques de la Lande (35)

Mise en place d'une boîte à idées à destination du personnel ; les idées sont reprises à la réunion.

Village vacances APAS BTP – Camaret sur Mer (29)

Réunion d'information annuelle sur les bonnes pratiques. Un livret par service sur la politique environnementale, un questionnaire interactif dédié au personnel, et une application qui rend la participation plus ludique.

POINTS DE VIGILANCE

- Renouveler la sensibilisation / pour une mise à niveau, et sans oublier les saisonniers.
- Conduire le changement de pratiques en utilisant des périodes d'expérimentation permettant au personnel de s'adapter voire d'apporter des améliorations.

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Compétences accrues du personnel en matière d'écologie.
- Implication du personnel dans un projet fédérateur.
- Décloisonnement des services et cohésion d'équipe.

POUR ALLER PLUS LOIN

- ÉCOLABEL TOOLBOX (voir Annexe 3) : fiches « Solutions techniques » :
 - formation du personnel ;
 - information des clients.