

# Répondre

## aux enjeux de responsabilité sociale

Dans la continuité de sa mission d'intérêt général au service d'un habitat meilleur, l'Association QUALITEL poursuit une politique de Responsabilité Sociale d'Entreprise ambitieuse. Au cœur de cette démarche, une gestion des ressources humaines bienveillante qui donne à chacun les moyens de développer ses compétences dans un environnement professionnel dynamique, collaboratif et convivial.

### Une nouvelle charte RSE pour des valeurs partagées

Respect, Engagement et loyauté, Progrès, Esprit d'équipe et Rigueur, ces valeurs REPER défendues par l'Association QUALITEL forgent son identité et guident, au quotidien, l'ensemble de ses actions et pratiques professionnelles. Elles représentent également le cœur de la démarche RSE déployée par QUALITEL depuis plusieurs années et formalisée au travers d'une charte dédiée. Celle-ci se fonde sur des enjeux prioritaires en matière de transparence et d'éthique dont le respect des lois et réglementations, la prévention des conflits d'intérêts et le respect de principes d'impartialité et d'indépendance, le développement de relations de confiance et de partenariat, et la promotion de la qualité de l'habitat au travers d'une information claire et accessible à tous.



### Une politique de ressources humaines favorisant l'agilité

Grâce à une politique de ressources humaines de proximité, QUALITEL accompagne chacun de ses collaborateurs pour le développement de ses compétences individuelles au cœur de la réussite collective. En 2022, cet engagement s'est poursuivi par le renforcement du télétravail, avec la signature d'un avenant à l'accord, entré en vigueur au 1<sup>er</sup> février 2022 qui prévoit jusqu'à trois jours télétravaillés par semaine. Il s'est également affirmé avec la mise en place, sur l'ensemble de ses antennes, d'une nouvelle organisation en flex office après une expérimentation réussie au sein de ses directions régionales. Pour en assurer le succès, cette nouvelle organisation était accompagnée d'un large plan de formation de l'ensemble des collaborateurs et managers, notamment au management hybride.

**177**  
collaborateurs en 2022  
dont 51 % de femmes  
et 49 % d'hommes

**79**  
pour l'index égalité  
Femme - Homme

**7,7/10**  
de satisfaction  
des collaborateurs

Objectif:  
**7H**  
d'auto-formation par an  
et par collaborateur, en plus  
du plan de développement  
des compétences



## Zoom sur

### Des ambassadeurs pour la qualité de vie au travail

Ils sont au nombre de sept et sont chargés de favoriser une meilleure qualité de vie au travail. Grégory Sigwalt, Eva Sabban, Nicolas Balanant, Malick Kaabeche, Frédérique Terri, Elizabeth Teixeira Fauchaux et Aniça Zabeur, sont les nouveaux ambassadeurs de la communication bienveillante. Leur rôle, autour de la responsabilité de la qualité de vie au travail, est de sensibiliser l'ensemble des équipes notamment via des sessions de formation en interne. En 2022, trois sessions ont été menées autour de l'écoute active, l'observation, la gestion des émotions et l'expression des besoins. En 2023, douze nouveaux ateliers seront proposés ainsi que des mises en situation sur des cas concrets. D'autres actions ont complété, tout au long de l'année, la politique de qualité de vie au travail de l'Association. Parmi celles-ci : la refonte du parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs, la création d'un tableau d'expression, la mise en place d'un espace de détente ou encore la poursuite des « temps forts de la RSE » avec des animations autour des coulisses des activités des différents services ou de la sensibilisation à l'empreinte carbone.