

RAPPORT RSE 2023



00. SOMMAIRE



INTRODUCTION. LE MOT DU PRÉSIDENT	p.5
01. LE GROUPE HOME HERITAGE	p.6
01. Les valeurs, les activités et les implantations	p.8
02. Le modèle d'affaires	p.12
03. La vision et la stratégie	p.14
02. LA DÉMARCHE	p.16
01. L'approche et la méthodologie	p.18
02. La gouvernance et l'articulation de la stratégie RSE	p.22
03. L'amélioration continue	p.24
03. LES ÉQUIPES	p.30
01. La santé, la sécurité et le bien-être	p.32
02. L'inclusion et la diversité	p.43
03. La formation et les savoirs-faire	p.50
04. LES PRODUITS	p.54
01. Les mesures d'impact	p.56
02. Les matières	p.60
03. Le process de fabrication	p.66
04. La fin de vie	p.70
05. La santé des consommateurs	p.79
05. LA FILIÈRE	p.82
01. La transparence et la traçabilité	p.82
02. L'éthique des affaires	p.87



LE MOT DU PRÉSIDENT

Depuis sa fondation en 1937, Home Heritage a considérablement développé son empreinte industrielle en France avec des implantations dans 9 départements. C'est à partir de 2004 que des acquisitions successives ont permis de bâtir un groupement de PME et d'ETI aux métiers et savoir-faire multiples. Home Heritage a autant de visages qu'il a d'implantations géographiques et en dépit de l'indépendance laissée aux équipes ancrées dans leurs territoires, nous partageons les mêmes valeurs auxquelles nous sommes fidèles.

Nous défendons la fabrication en France et sommes engagés auprès de nos équipes locales. Néanmoins, notre responsabilité s'étend au-delà de nos salariés et nous sommes bien mobilisés auprès de l'ensemble de nos parties prenantes (fournisseurs, collaborateurs, clients, administrations, associations, partenaires,...).

Pour accélérer la dynamique de notre stratégie RSE et maîtriser au mieux notre impact, nous avons fait évoluer notre gouvernance en créant un poste de Responsable RSE ainsi qu'un comité RSE. Cet élan de formalisation des engagements sociétaux de Home Heritage a conduit à l'élaboration d'un programme RSE intitulé re·generation. Il repose sur trois piliers :

- S'engager pour nos équipes et nos savoir-faire
- Concevoir une offre responsable
- Co-construire une filière plus durable

En 2023, nous avons fait le choix de rédiger notre premier rapport RSE pour donner une image fidèle de nos activités et partager nos efforts sur les trois axes qui nous animent. Ce premier état des lieux a vocation à nous pousser vers plus de transparence et de progrès.

Ceci n'est que le début et nous sommes lucides sur le fait que beaucoup de choses restent à faire, à repenser, à imaginer, toutefois nous sommes engagés pour le mieux, guidés par une véritable volonté d'amélioration continue.

Didier Hannaux,
Président du Groupe Home Heritage



01. LE GROUPE HOME HERITAGE



LE GROUPE HOME HERITAGE

01.

LES VALEURS, ACTIVITÉS ET IMPLANTATIONS

Familial depuis quatre générations, Home Heritage est un groupe français innovant, audacieux et résilient qui s'est attaché à conserver une production en France et qui a su pérenniser son activité en dépit d'un marché mondial du textile en pleine mutation.

Quatre valeurs clefs ont guidé Home Heritage dans son développement et structuré son engagement envers ses clients, ses collaborateurs et ses partenaires :

LA SIMPLICITÉ

Une forte culture familiale est toujours au cœur du fonctionnement du groupe.

Conscients de nos succès, nous nous remettons perpétuellement en question dans le but de poursuivre notre développement. A cela s'ajoutent une vraie culture du terrain et un solide sens pratique.

LA CRÉATIVITÉ

L'esprit pionnier et entrepreneurial des débuts n'a pas quitté HOME HERITAGE. Notre savoir-faire de tradition s'appuie sur un investissement fort dans les développements technologiques. Nous innovons sans cesse à travers nos machines et nos process industriels. Ce sont aussi nos produits et nos services qui se démarquent grâce à l'inventivité et à la sensibilité créative de nos équipes.

L'ENGAGEMENT

Notre engagement est multiple :

La satisfaction de nos clients est une priorité et nos équipes s'impliquent avec passion au quotidien pour y répondre. La confiance de nos parties prenantes nous est chère et nous avons à cœur de construire des partenariats sur la durée. Conscients de notre responsabilité en tant qu'acteur économique, nous nous engageons aussi pour maîtriser et réduire l'impact de nos activités sur l'environnement.

L'AGILITÉ

La souplesse de notre outil industriel français, la proximité avec nos clients ainsi que la polyvalence de nos équipes nous permettent d'offrir la réactivité indispensable à notre secteur. Cette agilité est clef pour renforcer notre résilience et poursuivre notre développement.

Home Heritage tire ses racines de l'entreprise familiale DODO, fondée en 1937, à Saint-Avoid en Moselle et dont le cœur de métier historique est la production de couettes et d'oreillers.

Au fil des développements et des acquisitions, Home Heritage a enrichi son offre et s'est assuré une place parmi les leaders français en matière de sommeil et de confort.

L'ACTIVITÉ DU GROUPE S'ORGANISE AUTOUR DE SIX PÔLES DE COMPÉTENCES :



LA PRODUCTION D'ARTICLES DE LITERIE



LA DISTRIBUTION



LE LINGE DE MAISON ET LA DÉCORATION



LES VÊTEMENTS



LA PRODUCTION DE PLUMES ET DE DUVET



LA PUÉRICULTURE

Les activités de Home Heritage sont implantées dans 9 départements français avec notamment 6 sites industriels en France, chacun spécialisé dans un domaine particulier.

ANNE DE SOLENE / LDM
Créateur de linge de maison
Hallennes-lez-Haubourdin 59

TEXTILES LASSON
Spécialiste linge de lit et protection literie
Fontaine-au-Pire 59

DROUAULT
Producteur de plumes et duvets
Le Mans 72

CTM STYLE / BASTIÉ / CANAT
Leader Français du Homewear
Expert de l'équipement vestimentaire professionnel
Lyon 69

LAMY
Fournisseur textile et literie
Saint-Memmie 51

DODO
Fabrication d'articles de literie
Saint-Avoid 57

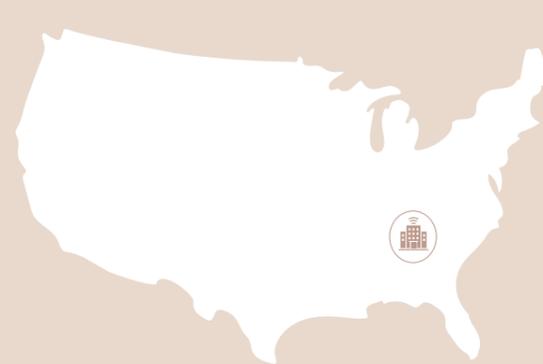
ATELIER DES VOSGES
Fabrication d'articles de literie
Cornimont 88

TOISON D'OR
Articles de literie et linge de maison
Cours-la-ville 69

POYET MOTTE
Fabricant de couvertures
Cours-la-ville 69

POYET MOTTE PUÉRICULTURE
Spécialiste de la chambre de bébé
Saint-Victor-sur-Rhins 42

Le développement de Home Heritage s'appuie sur 2 bureaux, aux Etats-Unis et en Chine.



États-Unis



Chine / Hong-Kong



02. LE MODELE D'AFFAIRES

HOME-HERITAGE

LES RESSOURCES INDISPENSABLES POUR LE GROUPE



COLLABORATEURS
900 Salariés



RESSOURCES FINANCIERES
Actionnariat familial



ACTIFS MATERIELS
6 Usines & Ateliers
4 Bureaux



FOURNISSEURS STRATEGIQUES

NOS CANAUX DE DISTRIBUTION



GRANDS MAGASINS



MARCHÉS PUBLICS



E-SHOPS ET VENTE
PAR CORRESPONDANCE



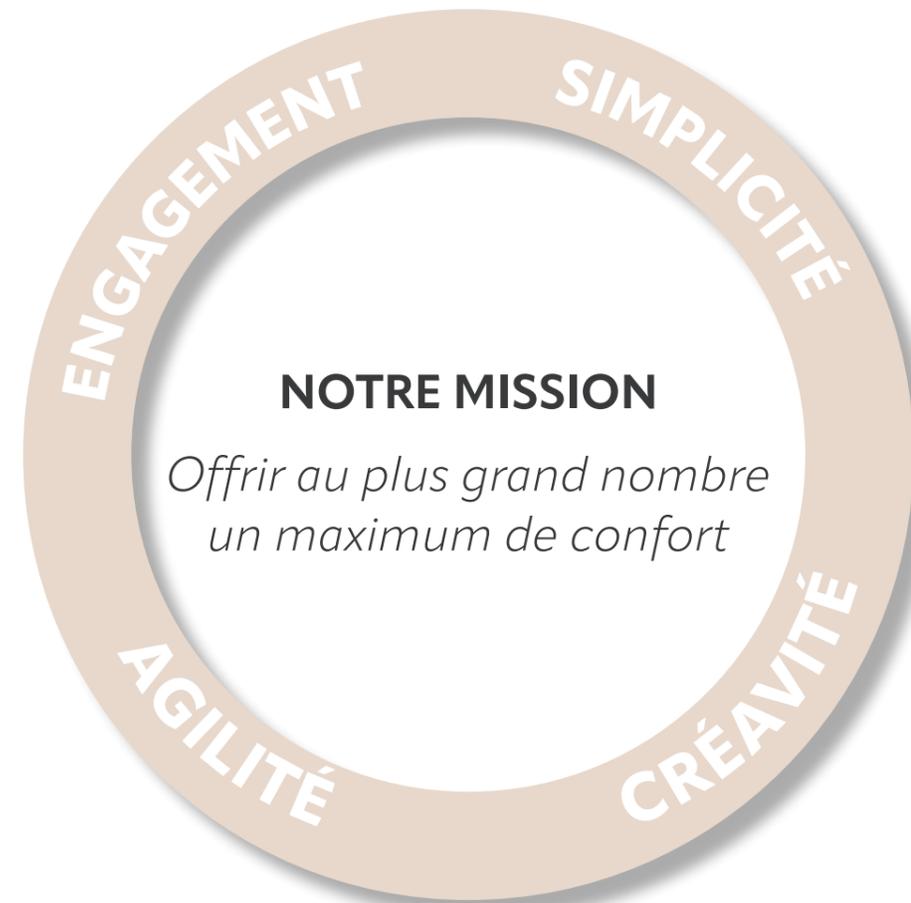
HOTELS ET COLLECTIVITÉS



BOUTIQUES EN PROPRE



GRANDES SURFACES SPÉCIALISÉES ET
GRANDES SURFACES ALIMENTAIRES



PRINCIPAUX PAYS D' APPROVISIONNEMENT

EUROPE ET MÉDITERRANÉE :
France, Espagne, Portugal, Italie, Tunisie, Turquie

ASIE :
Chine, Pakistan, Inde

LA VALEUR CRÉÉE PAR LES ACTIVITÉS DU GROUPE

Quelques chiffres



185 millions d'euros
de chiffre d'affaires en 2023



16,4 millions
références vendues

LES MARQUES



LE GROUPE HOME HERITAGE

03. LA VISION ET LA STRATÉGIE

POUR SERVIR LA MISSION DE L'ENTREPRISE, LA POLITIQUE DE HOME HERITAGE EST ÉTABLIE AUTOUR DE 5 AXES STRATÉGIQUES :



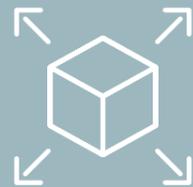
INNOVER EN PRODUITS,
SERVICES ET EFFICACITÉ
INDUSTRIELLE



MENER UNE TRANSITION
NUMÉRIQUE AU SERVICE
DE NOTRE PERFORMANCE



DEVENIR UN GROUPE
INTERNATIONAL



DIVERSIFIER NOS MODES
DE DISTRIBUTION



METTRE L'HOMME
ET L'ENVIRONNEMENT
AU COEUR DE NOS ACTIONS





02. LA DÉMARCHE RSE



LA DÉMARCHE RSE

01.

L'APPROCHE ET LA MÉTHODOLOGIE

DIALOGUE PARTIES PRENANTES

En 2023, Home Heritage a fait son 1er exercice de matrice de matérialité afin de bien appréhender les défis essentiels de son secteur d'activité et de définir les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux matériels pour le groupe.

Pour ce faire, des parties prenantes internes (collaborateurs de l'ensemble des sociétés, représentant tous les métiers) et externes (clients, fournisseurs, partenaires) ont été consultées.



MÉTHODOLOGIE DE L'ANALYSE DE MATÉRIALITÉ :

Dans un premier temps, 24 enjeux RSE autour de 6 thématiques ont été identifiés: social, environnemental, achats responsables, clients et consommateurs, sociétal et gouvernance.

Puis, une liste d'une quarantaine de parties prenantes externes clefs, représentant l'ensemble des acteurs de l'écosystème du groupe ont été consultées : clients, fournisseurs, banques, associations, organisations publiques...

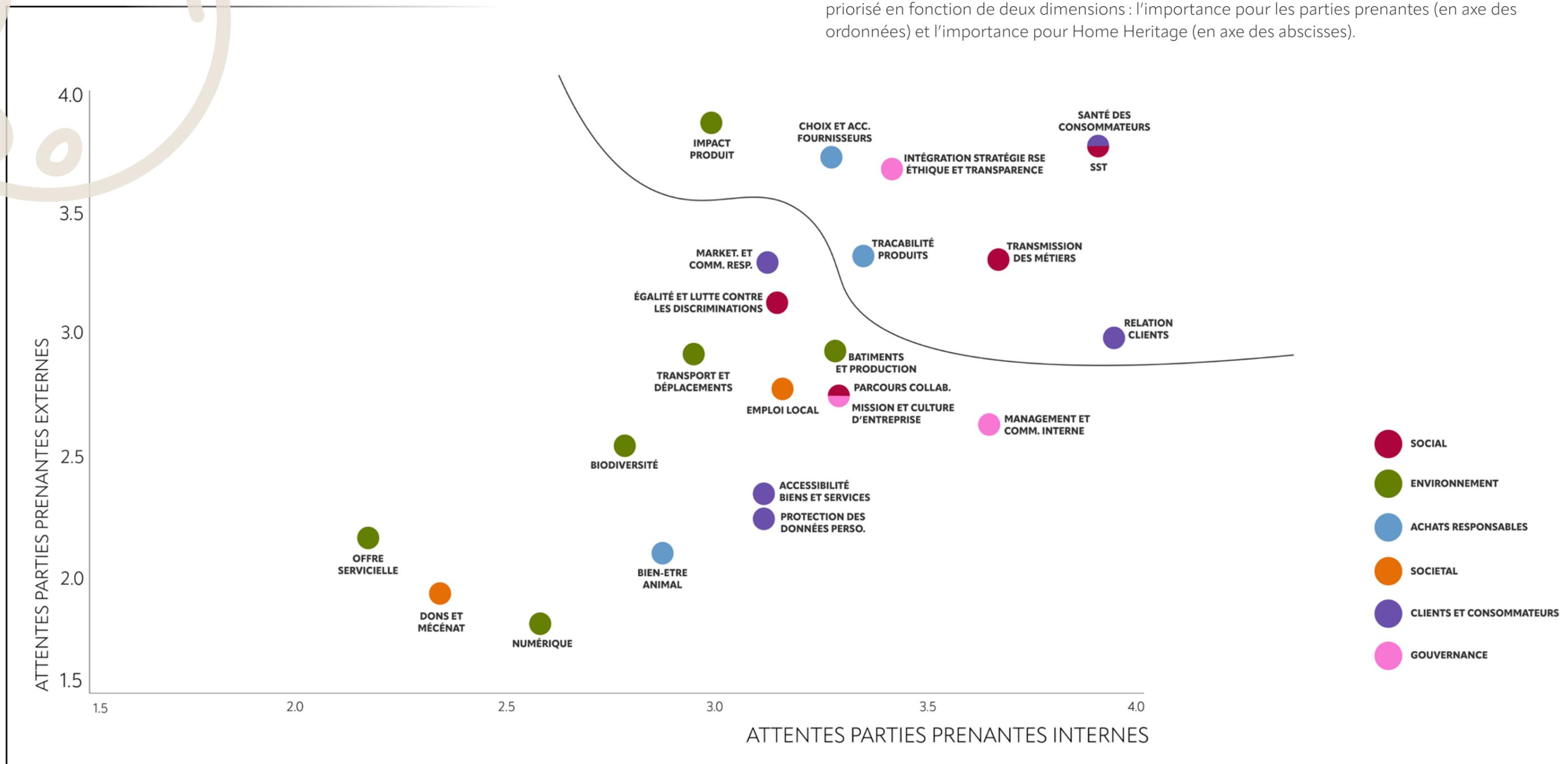
Un entretien d'une heure a été mené avec chacun d'entre elles, permettant d'évaluer le degré d'importance et d'attente vis-à-vis de Home Heritage sur chacun de ces 24 enjeux.

Ce questionnaire a également été soumis à un nombre représentatif de collaborateurs en interne, représentant les différentes sociétés et les différentes fonctions du groupe, afin de déterminer l'importance de ces enjeux pour la performance générale de l'entreprise.

Cette démarche a permis de confronter les pratiques de Home Heritage à la perception de ses parties prenantes et d'identifier et hiérarchiser entre eux les principaux enjeux RSE qui ont émergé lors de ce processus consultatif.

MATRICE DE MATÉRIALITÉ

La matrice de matérialité Home Heritage a ensuite été élaborée et chaque enjeu extra-financier priorisé en fonction de deux dimensions : l'importance pour les parties prenantes (en axe des ordonnées) et l'importance pour Home Heritage (en axe des abscisses).



LA DÉMARCHE RSE



02.

LA GOUVERNANCE ET L'ARTICULATION DE LA STRATÉGIE RSE

COMITÉ RSE

En décembre 2022, un comité RSE a été créé afin d'initier le changement et de décider des orientations stratégiques RSE du groupe Home Heritage. Cette instance composée de 6 membres permanents, dont la Direction Générale de Home Heritage, se réunit tous les mois et a vocation à donner le cap et le rythme sur les sujets RSE.

NOTRE PROGRAMME RE-GENERATION

La stratégie RSE Home Heritage s'articule autour de trois grands piliers qui ont émergé de l'analyse des risques extra-financiers prioritaires et sur lesquels le groupe souhaite concentrer ses efforts en matière de responsabilité sociétale.

Les trois piliers du programme re-generation sont au cœur de la stratégie de Home Heritage et ont vocation à imprégner et guider de manière transverse et dans la durée la politique générale du groupe.

re-generation



01

**S'ENGAGER POUR
NOS ÉQUIPES
ET NOS SAVOIRS FAIRE**



02

**CONCEVOIR
UNE OFFRE
RESPONSABLE**



03

**CO-CONSTRUIRE
UNE FILIÈRE
DURABLE**



LA DÉMARCHE RSE

03.

L'AMÉLIORATION CONTINUE

HOME-HERITAGE

Home Heritage soutient les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies et plus particulièrement :

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) ET LE PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES



LES ODD : DE QUOI S'AGIT-IL ?

Les ODD ont été définis en 2015 par les Etats membres des Nations Unies et indiquent une ligne de conduite à suivre pour parvenir à un développement mondial équilibré d'un point de vue social, économique et environnemental.

Ces 17 objectifs sont un appel mondial à agir pour éradiquer la pauvreté, protéger la planète et faire en sorte que tous les êtres humains vivent dans la paix et la prospérité d'ici 2030.

LES ODD : A QUOI SERVENT-ILS ?

Les ODD sont l'affaire de tous et ont vocation à aider les organisations, quelles qu'elles soient, à se projeter sur un temps long et à orienter leurs efforts autour d'une série commune de cibles et d'objectifs.

Ils doivent servir de compas, notamment aux entreprises, qui peuvent contribuer positivement aux ambitions de l'Agenda 2030, en réduisant leurs impacts négatifs et en créant de la valeur durable.



- [Mesure de l'indice égalité femme-homme \(p. 45\)](#)



- [Installation d'un système de recyclage des eaux de rinçage \(p.67\)](#)



- [Promotion de l'égalité des chances \(p. 48\)](#)
- [Transmission de savoirs \(p. 49\)](#)
- [Accueil de stagiaires et d'alternants \(p. 52\)](#)



- [Bilan carbone \(p. 56-57\)](#)
- [Investissements d'efficacité énergétique \(p. 68\)](#)
- [Audit énergétique et diagnostic Eco-Flux \(p. 66-67\)](#)
- [Économies de matières \(p. 71\)](#)



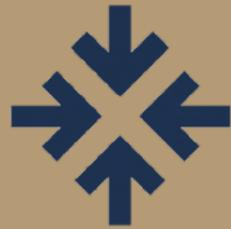
- [Santé des consommateurs \(p. 79\)](#)

LA DÉMARCHE RSE

Signataire du **Pacte mondial des Nations Unies (UN Global Compact)** depuis 2020, Home Heritage s'engage à respecter et à faire valoir au quotidien les 10 principes universels regroupés en 4 grands domaines :



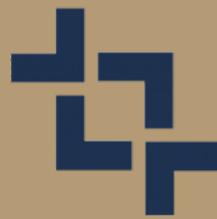
DROITS DE L'HOMME



NORMES
INTERNATIONALES DU
TRAVAIL



ENVIRONNEMENT



LUTTE CONTRE
LA CORRUPTION

WE SUPPORT



LA DÉMARCHE RSE

ÉVALUATION ECOVADIS

EcoVadis est une plateforme de **notation de la performance sociale et environnementale** qui propose un service d'évaluation complet et de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE).*

La notation EcoVadis s'intéresse à un vaste spectre de **systèmes de gestion non financiers** (Environnement, Social & Droits Humains, Ethique et Achats Responsables) et évalue chaque entreprise sur les problématiques essentielles **en fonction de sa taille, de sa localisation et de son secteur d'activité.**

En 2023, les sociétés **Dodo et Lamy** ont été récompensées de la **médaille d'argent** pour leurs engagements sociaux et environnementaux, se classant ainsi parmi les **meilleures entreprises évaluées par l'organisme EcoVadis.**

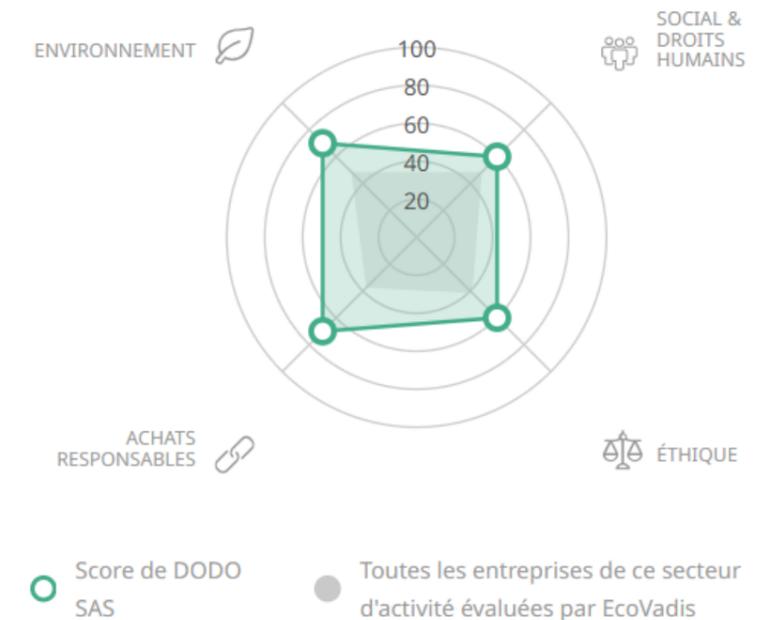


* Source : EcoVadis. Qu'est-ce qu'EcoVadis ? <https://support.Ecovadis.com/hc/fr/articles/115002531307-Quest-ce-qu-ecovadis->, consulté le 31.10.2023

DÉTAILS DU SCORE 2023



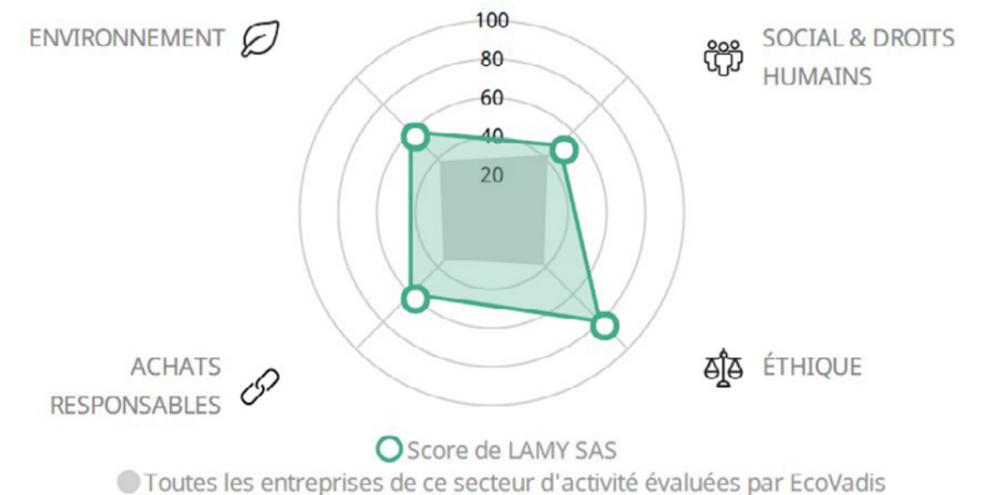
Comparaison des scores de thème



DÉTAILS DU SCORE 2023



Comparaison des scores de thème





03. LES ÉQUIPES





900

SALARIÉS EN FRANCE



84%

DU PERSONNEL EN CDI
+ 7 pts de contrats de travail en
CDI en comparaison avec 2022



9 ans

ANCIENNETÉ MOYENNE
DES CDI

LES ÉQUIPES 01.

LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ, ET LE BIEN-ÊTRE

SST : INDICATEURS ET PLAN D'ACTION

Conscients de l'importance de nos équipes, nous mettons la prévention des risques, la sécurité et le bien-être des salariés au cœur de nos préoccupations. Home Heritage s'est ainsi donné pour mission de mettre en place un cadre qui garantisse la santé et la sécurité de tous.

Pour atteindre cet objectif, des plans d'actions Santé et Sécurité au Travail (SST) ont été définis dans chaque société, afin de prévenir au mieux les risques professionnels identifiés dans le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) et de développer une culture de la sécurité au sein des équipes

Sur les sites de production, les responsables QSE et les responsables de site coordonnent, pilotent et animent ces plans. Des communications régulières sont faites à travers des notes internes pour sensibiliser aux bonnes pratiques et informer des résultats.



La sécurité en action chez



Le service QSE, veille à ce que l'ensemble des collaborateurs des sites de Saint-Avold, qu'ils soient salariés ou intérimaires, puissent réaliser leurs missions en toute sécurité. Toute activité présente un risque, c'est pourquoi le service QSE communique de manière accrue (flash sécurité, affichage sécurité dans l'usine...) sur les différents risques et mesures de prévention.

Chez Dodo pour atteindre l'objectif «Zéro accident», les maîtres-mots sont prévention, communication et vigilance.



Julien Nopre
*Responsable
QSE
chez DODO*

“

Qu'est-ce qui a été mis en place par le service QSE pour asseoir une vraie « culture sécurité » chez Dodo ces 12 derniers mois ?

La clef de la réussite de la mise en place d'une culture sécurité est l'engagement de la Direction. Chez Dodo, le projet sécurité est un projet piloté au sein du Comité de Direction.

Les actions de la phase 1 du projet se sont concentrées sur la formation de l'encadrement au management de la sécurité, des actions de communication, le renforcement du management visuel afin d'impliquer l'ensemble des collaborateurs, ainsi que le renforcement de la remontée des situations dangereuses et du suivi des actions correctives et préventives.

Que dire de l'indicateur des déclarations dangereuses ?

Sur l'année 2023, 138 déclarations de situations dangereuses ont été remontées au service QSE directement du terrain, ce chiffre a doublé en comparaison avec l'année 2022.

Cela démontre qu'une culture sécurité se met en place. Aussi, nous avons réduit de 20% le nombre d'accidents entre 2022 et 2023.

”



PARTAGE DE BONNES PRATIQUES

Dans un souci d'amélioration continue, des réunions se tiennent avec l'ensemble des responsables sécurité des différents sites pour partager les plans d'actions, les enjeux et difficultés rencontrés mais aussi les pratiques inspirantes. Cette réunion permet également de créer des synergies, et d'améliorer l'ancrage de la culture sécurité dans chacune des sociétés.



LASSON TEXTILES

La lutte contre les troubles musculosquelettiques (TMS) est un enjeu de sécurité majeur sur les sites de production, notamment pour la confection de linge de lit où les gestes répétitifs effectués par les salariés sollicitent grandement leurs muscles et articulations et peuvent avoir un impact à terme sur leur santé.

Pour lutter contre les TMS, la société Textiles Lason a fait le choix de s'engager dans une démarche développée par l'Assurance Maladie nommée « TMS Pro ». Celle-ci vise à accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique de santé au travail à travers une aide pour :

- structurer leur projet de prévention
- définir les actions à mener en priorité
- évaluer la pertinence des actions menées
- mesurer les avancées en matière de prévention.

Les objectifs de Textiles Lason étaient de prévenir et réduire durablement les risques mais aussi d'améliorer le confort des salariés travaillant dans l'atelier de confection de Fontaine-au-Pire.

Une analyse de dépistage des risques de TMS et une étude ergonomique poussée ainsi qu'une enquête auprès des salariés ont ainsi été menées et ont conduit à plusieurs actions pour améliorer l'ergonomie des postes. C'est le cas par exemple de l'achat d'un chariot matelasseur pour une insertion automatique des tissus qui ne nécessite plus le port des rouleaux par un opérateur et limite ses déplacements ou encore de l'investissement dans des tables soufflantes pour déplacer les matelas de tissus sans effort physique.

FAVORISER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Le bien-être et l'épanouissement des collaborateurs sont essentiels pour l'engagement des équipes. Chaque société travaille sur ces thématiques, en ayant à l'esprit deux leviers principaux : les moments de convivialité et une bonne communication au sein des équipes.

“

Chez Dodo, l'année est rythmée par de nombreux moments de convivialité formels et informels dans les bureaux et à l'usine de Saint-Avold. Des petits déjeuner mensuels interservices en présence de Tristan Borne, directeur exécutif de Dodo et les salariés sont régulièrement organisés. Ils sont propices au développement de liens de proximité avec la Direction, à l'émergence d'idées, et à la fluidité de la communication.

Les salariés de tous les services sont tour à tour conviés pour ce moment convivial, propice aux échanges et à l'annonce des actualités. Au mois de janvier, la direction de Dodo a pour tradition de réunir l'ensemble des salariés autour d'une galette des rois, à l'occasion d'une cérémonie de vœux et de remise de médailles du travail.

Ce rendez-vous est l'occasion de faire une rétrospective sur l'année écoulée, et de fixer le cap pour l'année à venir. Un moment de convivialité apprécié de tous.



Damien Martin
Responsable RH chez DODO

”

Le bien-être en action chez



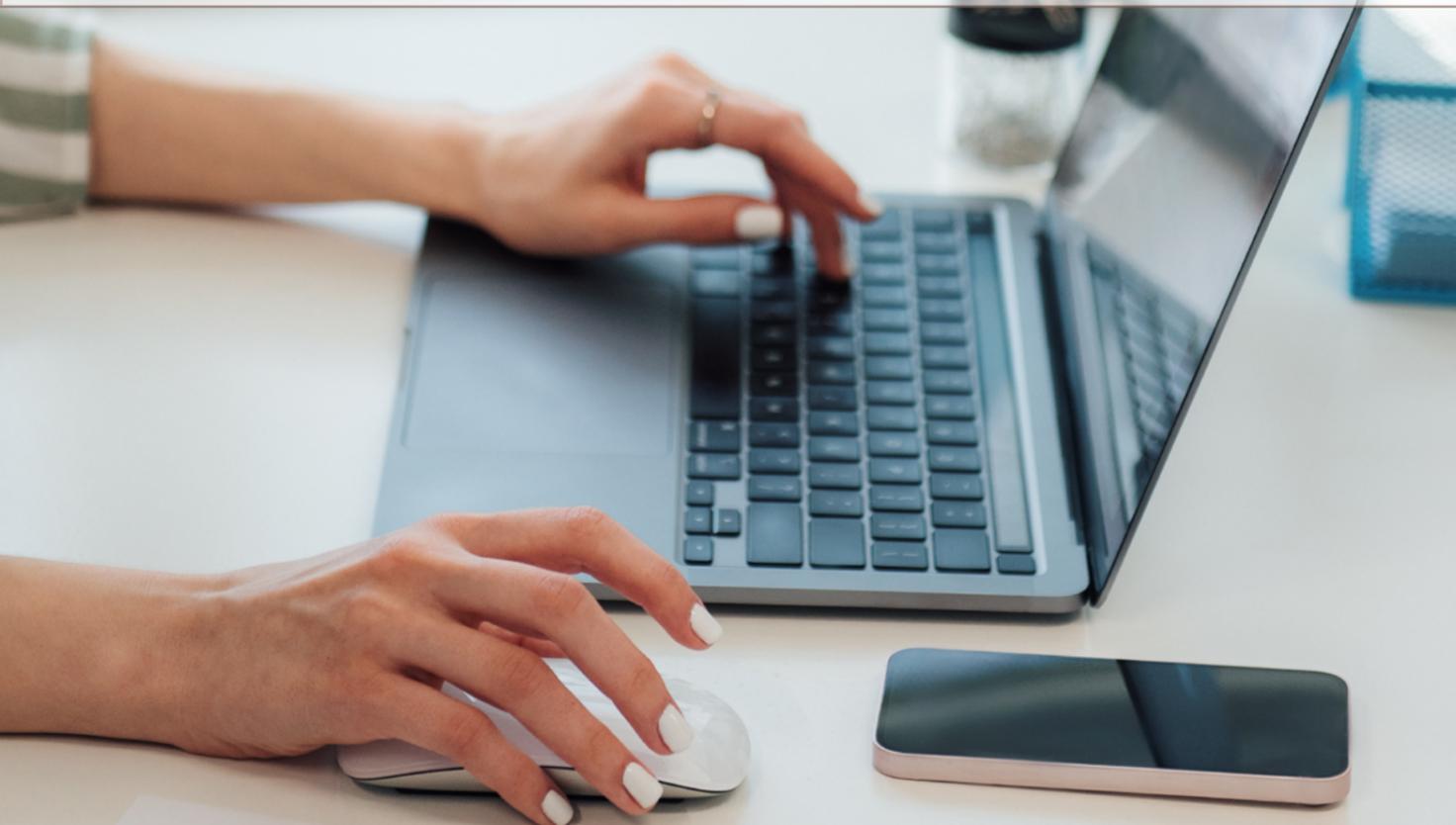
CTM.
STYLE

Chez CTM, le bien-être au travail passe notamment par des moments de convivialité spontanés comme des sessions de baby-foot dans nos locaux de Caluire, ou plus organisés avec nos désormais traditionnels «Friday wear», qui sont des vendredis à thème tels que la fête de la musique, Halloween, ou encore Noël et où les salariés sont invités à venir déguisés au bureau.

Il est important pour nous que ces événements soient proposés et portés par les salariés. Le dernier exemple en date est un Secret Santa, proposé par plusieurs collaborateurs que nous avons organisé à l'échelle de la société.

Un autre axe important pour le bien-être des collaborateurs est d'assurer une communication fluide au sein des équipes, qui permette à chacun d'avoir un bon niveau d'information concernant notamment les projets de l'entreprise et ses résultats. C'est en ce sens qu'a été mis en place de manière mensuelle un forum appelé «Quoi de neuf ?» : un format court de 30min, organisé au milieu des bureaux, qui permet de partager à la fois l'actualité, les projets passés, et en cours et de célébrer les bonnes nouvelles.

C'est également l'occasion, autour d'un petit déjeuner, d'aborder les propositions faites par les salariés à travers la «boîte à questions» : des idées pour améliorer le quotidien, envisager de nouvelles manières de travailler, ou encore des innovations produits.



RECRUTEMENT ET INTÉGRATION

Un des objectifs de l'équipe Ressources Humaines consiste à parfaire les processus de recrutement et d'intégration afin de garantir la meilleure expérience candidat possible et attirer de nouveaux talents.

Les pratiques d'intégration visent toutes les mêmes objectifs : le bon accueil des nouveaux collaborateurs pour leur permettre une bonne intégration et une prise de poste efficace.

Selon les sites, cette phase d'intégration passera notamment par la délivrance d'un livret d'accueil, la désignation d'un « parrain » qui sera une personne référente contribuant de manière informelle à l'intégration du nouvel arrivant, un rapport d'étonnement ou encore un parcours d'intégration complet qui inclut une demi-journée à des postes opérationnels en production, y compris pour les cadres.

**Le parcours
d'intégration en action chez**

Sur le site de production de Cours La Ville où sont localisées les sociétés Poyet Motte, Poyet Motte Puériculture et Toison d'Or, les nouvelles recrues sont conviées à une demi-journée d'intégration.

Au programme sont notamment prévus une présentation des activités et de la stratégie de Home Heritage et de l'usine suivi d'un rappel sécurité, puis une visite de l'usine et de l'ensemble des bâtiments, ainsi qu'un temps dédié à la découverte des métiers de chacun.

ACCORD TÉLÉTRAVAIL

Depuis avril 2023, l'ensemble des collaborateurs Home Heritage disposant d'une ancienneté d'au moins quatre mois et occupant un emploi pouvant être exercé à distance, dispose de la possibilité de travailler depuis chez eux. L'instauration du télétravail permettant plus de flexibilité, une meilleure gestion du temps de travail et une autonomie renforcée, a très bien été accueillie par l'ensemble des salariés qui en bénéficie aujourd'hui.

Le télétravail est à la fois un gage de performance, ainsi qu'un bel atout de marque employeur pour Home Heritage, qui souhaite pouvoir recruter et fidéliser ses collaborateurs en contribuant à leur épanouissement grâce à un meilleur équilibre vie professionnelle et personnelle.

PROMOUVOIR LA COMMUNICATION INTERNE

Home Heritage adopte des approches différentes pour gérer une communication interne adaptée aux différents besoins de ses équipes soit par le biais de mails soit par des campagnes d'affichages. Les sociétés Drouault et LDM ont fait le choix de partager des newsletters internes.

Au-delà de la communication interne écrite, des événements sont organisés pour que les équipes se familiarisent aux produits et connaissent les innovations développées chaque année par les services marketing. Chez Dodo par exemple, l'ensemble des collaborateurs a été invité à découvrir à la rentrée la nouvelle collection et les innovations au sein du showroom de Saint-Avold. Dans le même esprit, les sociétés LDM, CTM et Toison d'Or organisent des conventions chaque saison qui permettent aux collaborateurs de se retrouver pour échanger autour des tendances du marché, de nouvelles offres produits, ainsi que de projets futurs.

SE PRÉMUNIR CONTRE LES SITUATIONS DIFFICILES

Pour préserver la santé et sécurité physique et morale de leurs effectifs, des référents ont été nommés au sein de Home Heritage. Les référents harcèlement bénéficient d'une formation en matière de santé, de sécurité et de condition de travail, leur mission consiste à :

- informer, prévenir et sensibiliser,
- reconnaître les signes du harcèlement,
- communiquer avec et accompagner les salariés témoins ou victimes de harcèlement,
- conseiller les salariés sur leurs droits et les procédures,
- adopter une position de médiateur propice à la résolution de litiges.



7

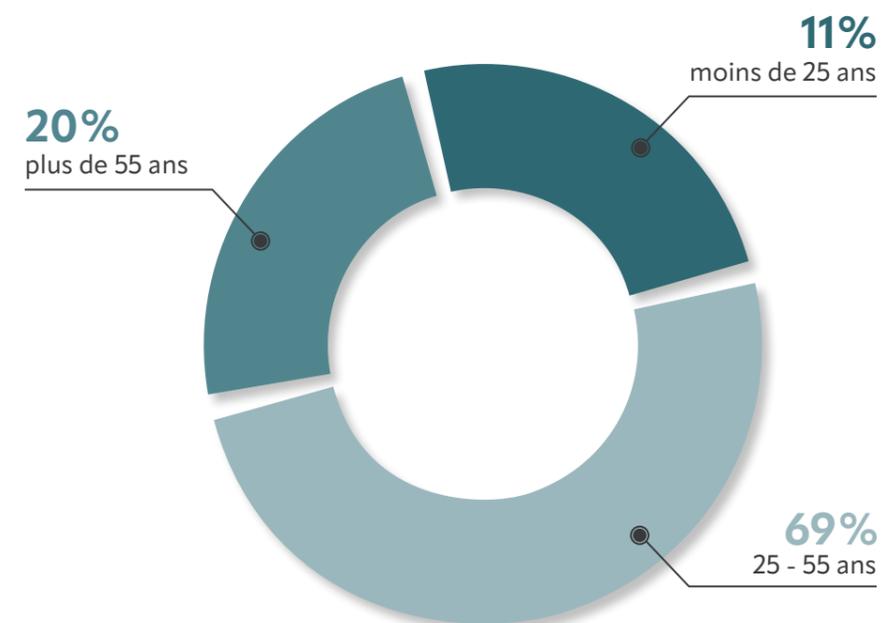
RÉFÉRENTS
HARCÈLEMENTS
FORMÉS EN 2023



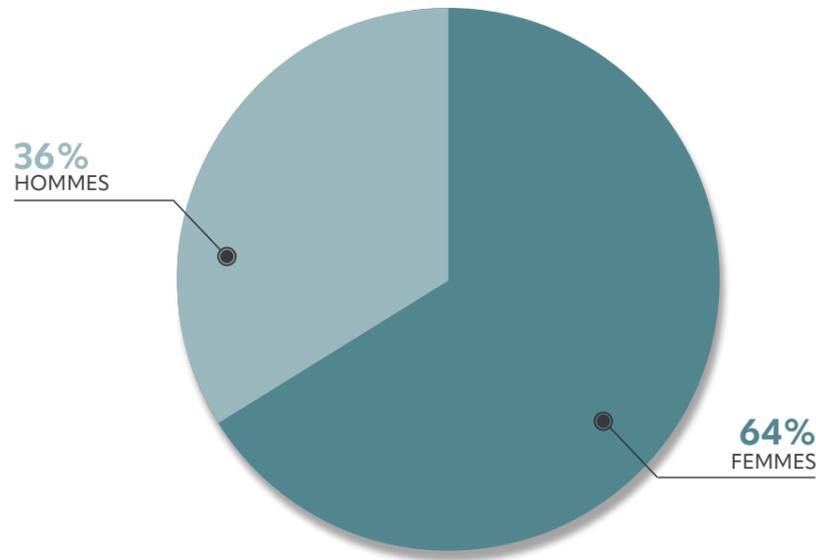
LES ÉQUIPES

02. L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE



Home Heritage est attaché à favoriser l'inclusion et la diversité au sein de ses équipes, convaincu qu'elles sont une des clés de la performance au travail.

Le groupe met en place une politique RH en faveur de l'égalité pour que chacun, quel que soit son sexe, âge, origine, religion... puisse intégrer et évoluer au sein de nos équipes. Cette politique permet également l'accès à l'emploi de personnes en situation de handicap, ainsi qu'à des personnes en parcours de réinsertion professionnelle.

ÉGALITÉ FEMME-HOMME

Home Heritage est mobilisé sur le plan de l'égalité professionnelle femme-homme et s'engage à assurer au sein de l'ensemble de ses sociétés, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité, à la promotion ou en termes d'égalité salariale.



86/100
INDICE ÉGALITÉ
H/F 2023



93/100
INDICE ÉGALITÉ
H/F 2023

INDEX ÉGALITÉ 2023



ÉCART DE
RÉMUNÉRATION
FEMMES / HOMMES

36/40



ÉCART DE
RÉPARTITION DES
AUGMENTATIONS
INDIVIDUELLES

20/20



ÉCART DE
RÉPARTITION DES
PROMOTIONS

15/15



NOMBRE DE SALARIÉES
AUGMENTÉES À LEUR
RETOUR DE CONGÉ
MATERNITÉ

15/15



PARITÉ PARI MI LES
10 PLUS HAUTES
RÉMUNÉRATIONS

0/10



ÉCART DE
RÉMUNÉRATION

38/40



ÉCART TAUX
D'AUGMENTATION
INDIVIDUELLE

35/35



INDICATEUR RETOUR
CONGÉ MATERNITÉ

15/15



INDICATEUR SEXE
MOINS REPRÉSENTÉ

5/10



HANDICAP ET INCLUSION

Les sociétés du groupe veillent à favoriser l'accueil et l'intégration des travailleurs en situation de handicap.

4,4%

DE TRAVAILLEURS
EN SITUATION
DE HANDICAP
EN 2023

(4,1% en 2022)



L'inclusion en action chez



Dans le cadre du DuoDay 2023, Dodo a accueilli 5 personnes de l'ESAT de Brack à l'usine de Saint-Avold : 2 salariés en production, 2 en logistique et 1 salarié au service RH. Ce fut l'opportunité pour eux de découvrir différents secteurs professionnels, d'observer, ainsi que de participer à certaines tâches de travail.

L'inclusion en action chez



Chez Drouault, les responsables de service ont été sensibilisés au sujet du handicap par un agent de l'AGEFIPH. Ce fut l'occasion pour les managers du Mans de s'informer et de discuter de cet enjeu humain important. Grâce à un partenariat avec la Fondation Amipi, deux travailleurs handicapés ont eu la possibilité d'effectuer un stage découverte au sein des équipes de production de l'usine Drouault, ce fut l'occasion pour eux de découvrir un nouveau secteur d'activité et un potentiel nouvel horizon professionnel.



8

ESAT PARTENAIRES
DES SOCIÉTÉS
HOME HERITAGE
EN 2023

ESAT

Home Heritage fait également régulièrement appel à des ESAT (Établissement et service d'aide par le travail) dotés d'un savoir-faire dans les métiers de la couture et contribue par ce biais à la lutte contre l'exclusion et l'emploi de personnes en situation de handicap.

A titre d'exemple, Drouault collabore avec quatre ESAT partenaires dans la Sarthe et dans le Cher à qui la société a confié diverses missions allant de la confection d'enveloppes d'oreillers, à des travaux de reprise d'étiquetage, en passant par la reprise de coutures défilantes. La société LDM quant à elle a établi un partenariat avec plusieurs ESAT à Pierrevillers notamment, ainsi qu'à Croix où sont confectionnés des carnets d'échantillons (des robracks) à destination des commerciaux Anne de Solène.



ÉGALITÉ DES CHANCES

Les sociétés du groupe collaborent respectivement avec des acteurs locaux de l'insertion professionnelle ou autres partenaires de retour à l'emploi.

A l'instar de la société Drouault qui s'est rapprochée de l'entreprise locale d'insertion professionnelle Envie Maine et de l'association TARMAC située au Mans, auprès de qui elle est venue recruter des personnes participant au dispositif PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) qui vise à accompagner des individus éloignés de l'emploi dans la construction d'un projet professionnel personnalisé.

Drouault a ainsi accueilli des personnes éloignées de l'emploi, qui grâce à leur intégration au sein de l'usine Drouault, ont pu mener à bien leur réinsertion professionnelle. Dans la même lignée Textiles Lasson a accueilli des participants au dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC).

Il s'agit d'un dispositif efficace d'insertion professionnelle qui vise l'accès rapide de demandeurs d'emploi à un emploi durable (CDI, CDD ou contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois, contrat d'apprentissage). Cette POEC fut une véritable réussite et a contribué au recrutement de cinq nouvelles personnes dans l'atelier Textiles Lasson.

LES ÉQUIPES

03. LA FORMATION ET LES SAVOIRS-FAIRE

TRANSMISSION DE SAVOIRS

La problématique de la sauvegarde et de la transmission de savoir-faire constitue un enjeu essentiel pour Home Heritage, notamment pour les sociétés industrielles du groupe dont certaines expertises rares ne bénéficient pas de formation diplômante dédiée ou de métiers. C'est le cas par exemple pour nos maitre duvetiers ou nos ourdisseurs.

Conscient de cet enjeu, le groupe a mis en place des plans d'actions visant à préserver ce capital immatériel à travers différentes formes de tutorat pour permettre aux détenteurs de compétences rares de transmettre aux plus jeunes. Le développement de la polyvalence des compétences est également au cœur des préoccupations afin de garantir plus de flexibilité et d'assurer la pérennité de l'activité.



La transmission de savoir en action chez



Dodo forme tous les ans des conducteurs de ligne, grâce aux multiples binômes pilote et assistant pilote constitués pour assurer le bon fonctionnement des machines et transmettre des compétences techniques (programmation de la machine, réglages divers, maintenance).

Les assistants pilotes deviennent ensuite à leur tour conducteurs de ligne et peuvent ensuite former de nouveaux assistants pilotes.

Dodo réussit par ce biais à former des salariés à la maîtrise de son outil industriel très spécifique et assure la transmission de savoir-faire.

En raison de l'activité saisonnière de l'usine de Saint-Avold, les salariés Dodo sont également amenés à développer des polyvalences et à accroître leur polyvalence. En saison basse, lorsque l'activité est moins dense, les salariés changent de poste et de secteurs, l'occasion pour eux de découvrir de nouveaux métiers. A titre d'exemple un manutentionnaire fortement sollicité en haute saison dans le secteur logistique a la possibilité, en basse saison, d'aller en production et de s'essayer au soufflage d'oreillers ou à la couture. Les salariés de l'usine souhaitant se former à la couture ont par ailleurs la possibilité de suivre une formation spécifique de trois semaines en interne et de consolider de solides compétences de couturiers qu'ils pourront déployer lors de la reprise de la haute saison. Par ce biais, 58 personnes ont été formées en 2023 à de nouvelles compétences en production à Saint-Avold.

Le service des ressources humaines tient à jour un tableau avec les compétences de chacun qui permet d'assurer la continuité d'exploitation, le maintien en poste de tous les salariés en basse saison et la montée en compétences des salariés désireux d'évoluer sur d'autres postes et d'accroître leurs compétences.

ACCUEIL STAGIAIRES ET ALTERNANTS

Home Heritage accueille tous les ans des stagiaires et des alternants au sein de ses structures. Leur regard neuf, leur curiosité et leurs compétences fraîchement acquises sont autant d'éléments qui contribuent à impulser du dynamisme au sein de l'entreprise. Les alternants et stagiaires accueillis sont intégrés à la vie et à la culture d'entreprise, formés à un métier et accompagnés pas-à-pas pour s'insérer dans la vie professionnelle. Cet accueil est de surcroît un levier efficace de recrutement qui a le mérite de promouvoir l'insertion des jeunes dans la société.



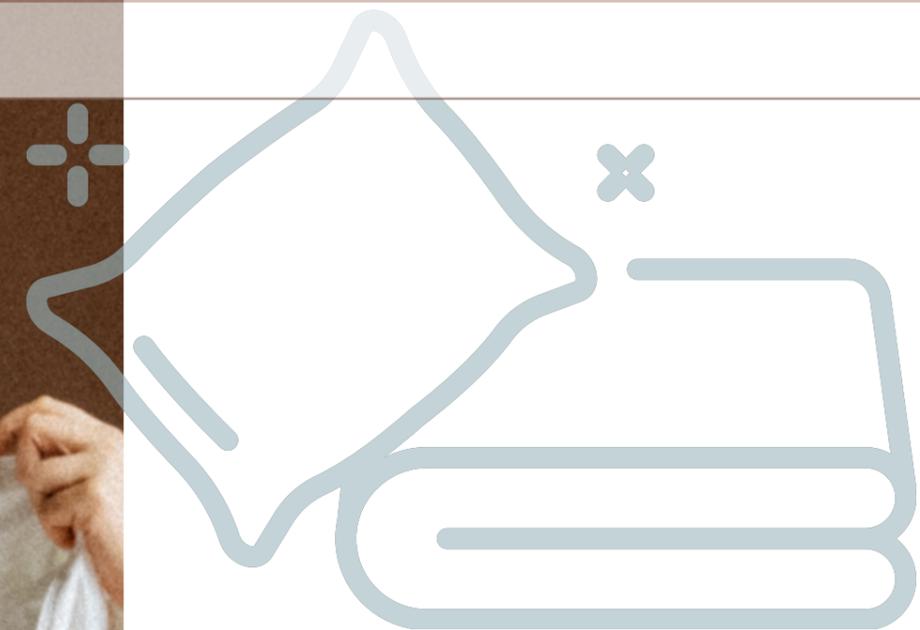
31

STAGIAIRES
ACCUEILLIS



44

ALTERNANTS
FORMÉS



PARTENARIATS ÉCOLES

Home Heritage veille à entretenir des relations étroites avec des écoles qui forment des lycéens ou étudiants dans différents domaines (ingénierie textile, commerce, RH, marketing, communication...), auxquelles il convient de présenter les débouchés dans la branche professionnelle Textile.

Cela passe par la participation à des forums d'écoles de la région comme chez Dodo en Lorraine ou encore par le recrutement de stagiaires couturiers directement auprès de lycées professionnels comme le fait Drouault tous les ans en partenariat avec le lycée professionnel Saint Joseph Lasalle situé au Mans. La société LDM, située dans les Hauts-de-France, bassin historique de production textile, a présenté en février 2024 la filière textile auprès des étudiants de l'Université Catholique de Lille, ainsi qu'à l'IAE et à Marcq Institution.



04. LES PRODUITS





LES PRODUITS

01.

LES MESURES D'IMPACT

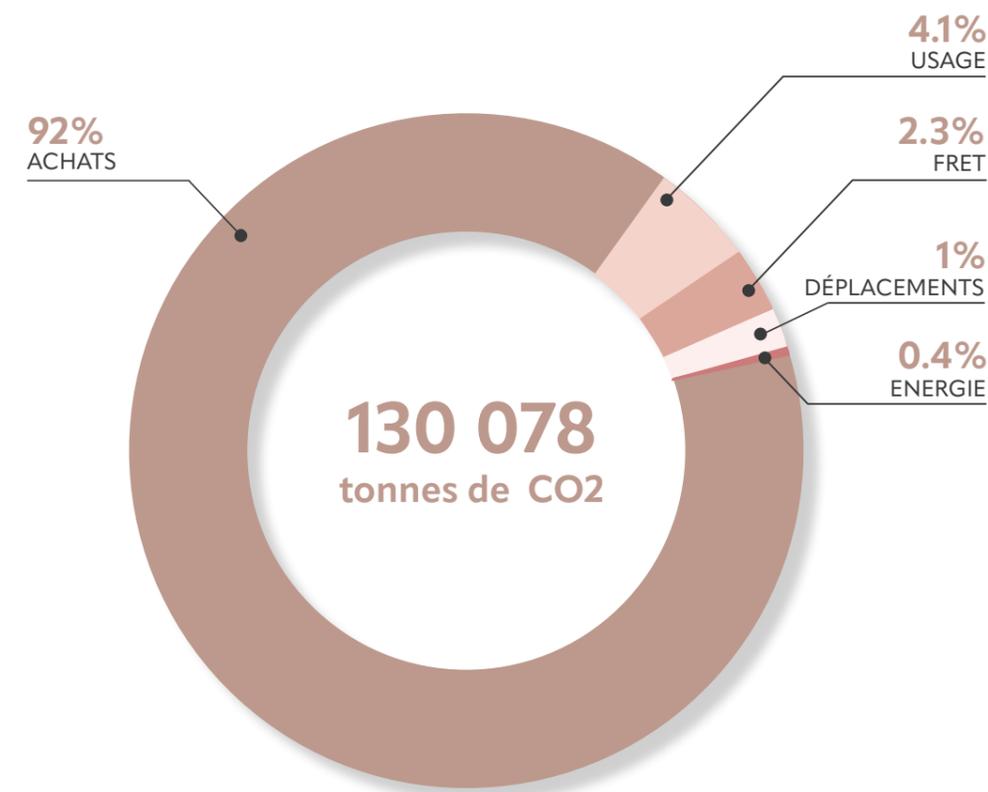
UN PREMIER BILAN CARBONE CHEZ DODO

La société Dodo engagée dans une démarche volontaire en matière de RSE, a réalisé en 2022 son premier bilan carbone scope 3 afin de quantifier la globalité des émissions GES, directes ou indirectes, liées aux activités de l'entreprise.

« On n'améliore que ce que l'on mesure. »

Cette première étape de diagnostic a permis de prendre conscience des émissions de CO2 générées, de comprendre leur répartition et d'identifier les axes d'amélioration prioritaires pour s'aligner sur la trajectoire définie par l'Accord de Paris sur le climat.

RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE CO2 LIÉES À L'ACTIVITÉ DE DODO



Ce premier bilan carbone a donné suite à un atelier de travail avec le comité de direction de Dodo à l'occasion duquel ont été définis sept projets prioritaires ayant pour but de décarboner l'activité. L'objectif de décarbonation est de réduire les émissions de 25% à l'horizon 2030 en travaillant en priorité sur les achats qui représentent 92% des émissions de Dodo. Le choix de matières moins carbonées et la réduction des emballages sont deux leviers importants de cette ambition.

Mesurer l'impact des produits à chaque étape



En 2023, Drouault a commencé à mesurer l'impact environnemental de ses produits.

Cette évaluation prend en compte chaque étape du cycle de vie du produit et est basée sur les recommandations de la méthode Product Environmental Footprint (PEF) portée par la Commission européenne.

Cette mesure globale intègre 16 impacts environnementaux tels que le changement climatique, l'usage des terres, l'épuisement des ressources en eau ou encore la toxicité humaine, depuis la phase de conception jusqu'à la fin de vie du produit.

Cette phase d'évaluation apparaît comme indispensable pour comprendre où sont les principaux impacts et identifier les leviers prioritaires de réduction.

Ce travail collectif de récolte de datas (qui concerne la composition du produit, son emballage, son process et son lieu de fabrication) va se poursuivre en 2024, et mobilisera les équipes pour identifier des axes d'amélioration à chaque étape de la vie du produit.



02. LES MATIÈRES

MATIÈRES PLUS RESPONSABLES

Conscientes de l'empreinte environnementale de leurs produits et particulièrement des matières premières, les équipes marketing et offre travaillent en étroite collaboration avec les fournisseurs. Elles font évoluer l'offre à travers le choix de matières premières plus durables, de matières naturelles plus vertueuses (coton biologique, lin) ou de matières recyclées (coton recyclé, polyester recyclé).

La volonté d'augmenter dans les années à venir le pourcentage de matières plus responsables dans le total des achats de matières premières est commune à toutes les sociétés du Groupe.



+21%

D'ACHAT
DE COTON BIO



41%

DE DUVET RECYCLÉ
(38% en 2022)



Le coton biologique chez

ANNE
DE
SOLÈNE
PARIS - 1906

Afin de proposer des produits plus vertueux, nous avons fait le choix d'élargir l'offre de produits Anne de Solène à base de coton biologique.

Celui-ci a un impact environnemental moindre que le coton conventionnel, sa production est plus respectueuse du sol et ne requiert pas l'utilisation de produits chimiques. Enfin ses fibres sont résistantes, ce qui lui confère une bonne longévité.

Aujourd'hui 80% de notre collection linge de lit imprimé Anne de Solène est en coton biologique, ainsi qu'une grande partie des produits de la nouvelle collection sont certifiés GOTS (Global Organic Textile Standard).

Le cahier de charges de la norme GOTS est l'un des plus exigeants parmi les labels pour le coton biologique et inclut en plus des critères écologiques, un ensemble de critères sociaux qui permettent de certifier que le coton a bien été produit, filé, et transformé dans le respect des règles de l'OIT (Organisation internationale du travail. »

DES PRODUITS PLUS DURABLES

Au-delà du choix de matières, les sociétés Home Heritage sont soucieuses de développer des produits de qualité qui ont vocation à traverser le temps.



Sophie Gugliotta
Directrice
opérationnelle
produits

Chez LDM nous concentrons nos efforts sur trois axes pour développer une offre produit plus durable pour nos clients : le choix des matières, la qualité des colorants et des confections.

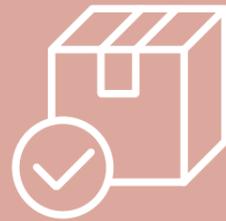
Pour notre linge de lit et linge de bain haut de gamme nous privilégions le coton peigné, une variété de coton composé de longues fibres, plus douces au toucher et surtout plus résistantes à l'usage.

Nous prenons également grand soin de bien choisir les colorants et teintures employés lors du processus d'ennoblissement de nos produits, afin que ceux-ci résistent bien aux lavages, même à haute température, et conservent leurs coloris et impressions d'origine au gré des cycles de nettoyages et de séchages. Nous soumettons nos produits à des batteries de tests laboratoires : test sur le retrait de la matière après lavage, test sur la solidité des teintures et impression et test de lavage.

L'objectif est de proposer à nos clients des produits conçus pour durer et requérant un entretien peu gourmand en énergie (eau, électricité). Pour ce faire, nous comptons promouvoir le lavage de certains de nos articles à 40°C au lieu de 60° de manière à réduire la consommation de ressources induite par nos produits.



97%
DES CARTONS SONT
LABELLISÉS FSC/PEFC*



RÉDUCTION DES PACKAGINGS

Dans un souci de réduction de l'empreinte carbone et des déchets les équipes marketing travaillent depuis plusieurs années à la réduction des emballages superflus, et à la recyclabilité des emballages nécessaires à la protection des produits.



Poyet Motte a, par exemple récemment, pris l'initiative de proposer à ses clients collectivités d'abandonner la livraison de couvertures dans des cartons volumineux.

Désormais, celles-ci sont proposées conditionnées en balles pressées sur des palettes et livrées telles quelles auprès des établissements publics que Poyet Motte approvisionne en couvertures.

Ce procédé permet, à quantité égale, de diviser par 2 le volume transporté.

Les équipes développent de plus en plus d'emballages à base de matériaux recyclés, de matériaux à faible impact, de matériaux biosourcés ou recyclables. À titre d'exemple Dodo a développé des emballages en polyéthylène (matière recyclable) et travaillé sur la conception de sacs en kraft (en pulpe de bois), ainsi que d'emballages à base de PLA (à base d'amidon de maïs). Textiles Lasso propose pour sa part des housses en PPK (résine fabriquée à partir d'émissions carbonées captées) et Drouault a remplacé les packagings composés d'intissé par de l'intissé recyclé.

L'objectif est de concevoir des emballages qui ne nécessitent pas l'extraction de nouvelles matières premières, qui peuvent être réutilisés par les clients, ou facilement revalorisés dans des filières de recyclage.



LES PRODUITS

03.

LE PROCESS DE FABRICATION

Les activités industrielles du groupe Home Heritage sont implantées dans 6 départements (Moselle, Sarthe, Rhône, Vosges, Nord, Marne) où sont localisées des usines (Dodo, Drouault, Poyet Motte) et des plus petits ateliers de confection (CDV, Lamy, Textiles Lasson).

Sur chacun de ces sites, le pilotage des consommations et des investissements permettent la réduction de l'utilisation d'eau, d'énergie, de matières premières, de déchets et participent à une meilleure maîtrise de l'impact environnemental de leurs activités.

RÉDUIRE EN MESURANT : AUDIT ÉNERGÉTIQUE ET DIAGNOSTIC ECO-FLUX

C'est dans ce cadre que les sociétés Dodo et Drouault, se sont fait accompagner, afin d'établir un état des lieux de leur consommation d'énergie.

En 2021, le site de Dodo a fait l'objet d'un audit énergétique et a obtenu un certificat de qualification attestant que les sites de Saint-Avold répondent à l'ensemble des exigences du référentiel LNE dans le domaine des bâtiments et procédés industriels. Le bilan de cet audit terrain à l'occasion duquel tout a été passé en revue (énergie, répartition des énergies, analyse des bâtiments et des processus de fabrication, utilisation d'air comprimé, de chauffage, de climatisation, d'éclairage) s'est avéré particulièrement encourageant pour la société Dodo très mobilisée autour des enjeux de performance énergétique sur ses sites.

Suite à ce diagnostic énergétique Dodo a mis en place des mesures préconisées par les experts en optimisation de gestion de ressources, en augmentant notamment la température des climatisations des locaux serveurs de 2°C, en acquérant une caméra de détection de fuites d'air comprimé et en remplaçant certains de ses équipements (chaudière et compresseur).



Le diagnostic Eco-Flux en action chez



Le site du Mans, qui avait d'ores et déjà entrepris d'importants travaux d'extension de son bâtiment et mis en place un système ingénieux de recyclage d'eau en 2011, a quant à lui, fait le choix de prendre part au dispositif Diag Eco-Flux en 2023. Il s'agit d'un dispositif qui prévoit l'accompagnement d'entreprises par des bureaux d'études spécialisés en optimisation de flux (eau, énergie, matières, déchets), dont la mission consiste à :

- Analyser les pratiques industrielles de entreprises
- Définir un plan d'action de réduction de flux
- Mettre en place des actions correctives
- Évaluer les actions mises en place.

Grâce au rapport de restitution rendu à l'issue de son Diag Eco-Flux, la société Drouault guidée par une volonté d'amélioration continue, a pu prévoir des mesures correctives et procéder à des investissements en matière d'éclairage LED, d'isolation, de chauffage et de machine à hauteur de 70 000 € pour optimiser sa consommation énergétique.

MISER SUR DES INVESTISSEMENTS D'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

Les différents diagnostics et audits conduits sur les sites, ainsi que les plans d'action ciblant la consommation d'énergie dans les bureaux des sociétés Home Heritage ont conduit à la mise en place de divers projets d'économie d'énergie.

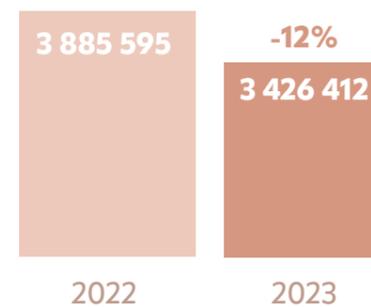
A titre d'exemple, de nombreux sites (Dodo, Textiles Lasson et Poyet Motte) sont passés à l'éclairage en LED qui consomme peu, pour un bon rendement lumineux et une durée de vie plus longue qu'un éclairage classique et prévoient pour certains l'installation de panneaux photovoltaïque pour alimenter leurs bureaux et usines en électricité.

Pour ce qui concerne le chauffage, plusieurs projets ont été menés à bien afin d'optimiser la consommation : mise en conformité ou remplacement de chaudières, un meilleur pilotage des consommations énergétiques par site, ou encore la réutilisation de la chaleur de machines industrielles pour chauffer les ateliers.

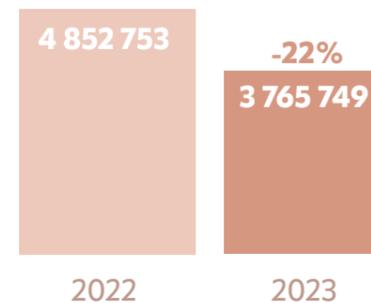
D'importants travaux d'isolation à Cours-La-Ville, le passage à des compresseurs modulaires à vitesse variable, afin de réduire le taux de fuites d'air comprimé, l'installation d'un système de recyclage des eaux de rinçage au Mans sont autant d'exemples d'initiatives qui ont permis l'optimisation de la consommation d'énergie des sites Home Heritage.



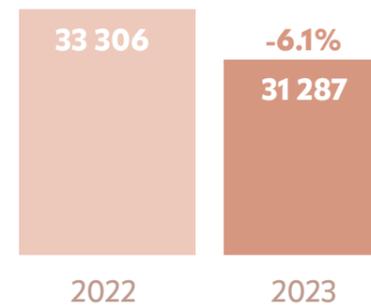
CONSOMMATION EN ÉLECTRICITÉ EN kWh



CONSOMMATION EN GAZ EN kWh



CONSOMMATION EN EAU EN m³



LES PRODUITS

04.

LA FIN DE VIE

GESTION DES DÉCHETS : TRI ET TRAITEMENT

85%

DES DÉCHETS SONT TRAITÉS
OU RECYCLÉS*



A. RÉDUIRE LA QUANTITÉ DE DÉCHETS

Afin de réduire la quantité de déchets générés par les activités des sites Home Heritage, les process de production ont été optimisés pour minimiser au mieux les chutes textiles à chaque étape de la fabrication de leurs produits.



L'optimisation des process de coutures en action chez



En 2017, la société Dodo a investi dans un système ingénieux au niveau du mécanisme de coupe de ses piqueuses multi-aiguilles. Les couturières ont pu réduire de 32% le volume de chutes de tissu et fibre généré lors de la finition manuelle des couettes. De nouveaux investissements sur ces machines en 2023 ont encore augmenté leur performance.

L'économie de matières en action chez



La découpe et la soudure par ultrason apparaissent comme des solutions alternatives à la découpe traditionnelle et à la couture de l'ourlet des couvertures. Dans une démarche d'efficacité de process de fabrication et de chasse aux gaspils de matière et d'énergie, Poyet Motte s'est équipée d'un robot intégrant la technologie de coupe ultrason dès 2020.

Cet investissement a ainsi permis de gagner en productivité et d'économiser la quantité de matière utilisée (matière première / fil) et d'énergie consommée (réduction des étapes de fabrications) tout en garantissant un haut niveau de précision et de qualité.

Ce process innovant est également venu répondre à un enjeu d'ergonomie, puisque l'automatisation de l'étape de découpe et de finition a induit une diminution des opérations manuelles et ainsi des risques de TMS pour les couturières.

* Hors Lamy, Toison d'Or, Poyet Motte Puériculture ou Drouault

50%

DE RÉDUCTION DE DÉCHETS
ULTIMES CHEZ DODO
12.5 tonnes de DIB en 2022

(contre 25.54 tonnes en 2021)



B. TRIER LES DÉCHETS

Les différents sites trient, recyclent et valorisent leurs déchets. L'enjeu est de réduire au maximum la quantité de déchets ultimes.

Pour assurer la bonne gestion des déchets, les salariés sont sensibilisés au tri et les services QSE veillent à ce que chaque déchet valorisable finisse dans la bonne benne.

Entre 2021 et 2022 la quantité de déchets ultimes chez Dodo a pu être réduite de moitié.

C. VALORISER LES DÉCHETS

En vue de redonner une seconde vie à des déchets, des partenariats ont été mis en place avec des prestataires nationaux et locaux, pour retraiter et revaloriser des déchets industriels banals (ex : carton, bois, plastique), ainsi que d'autres matériaux plus spécifiques à la branche textile (ex : fibres, garnissage, tissus).

A titre d'illustration, la société Drouault récupère des chutes de mousse chez des fabricants d'ameublement et réussit, grâce à son investissement dans des outils industriels innovants à concevoir un garnissage à base de matière recyclée. 116 tonnes ont ainsi été transformées et mises sur le marché à travers des oreillers et des surconfort de matelas

La revalorisation de chutes textiles en action chez



Pleinement engagée dans une démarche de réduction de ses déchets, la société Lamy a fait le choix de l'upcycling et sauve désormais des restes de rouleaux de tissus traditionnellement destinés à la benne à déchets.

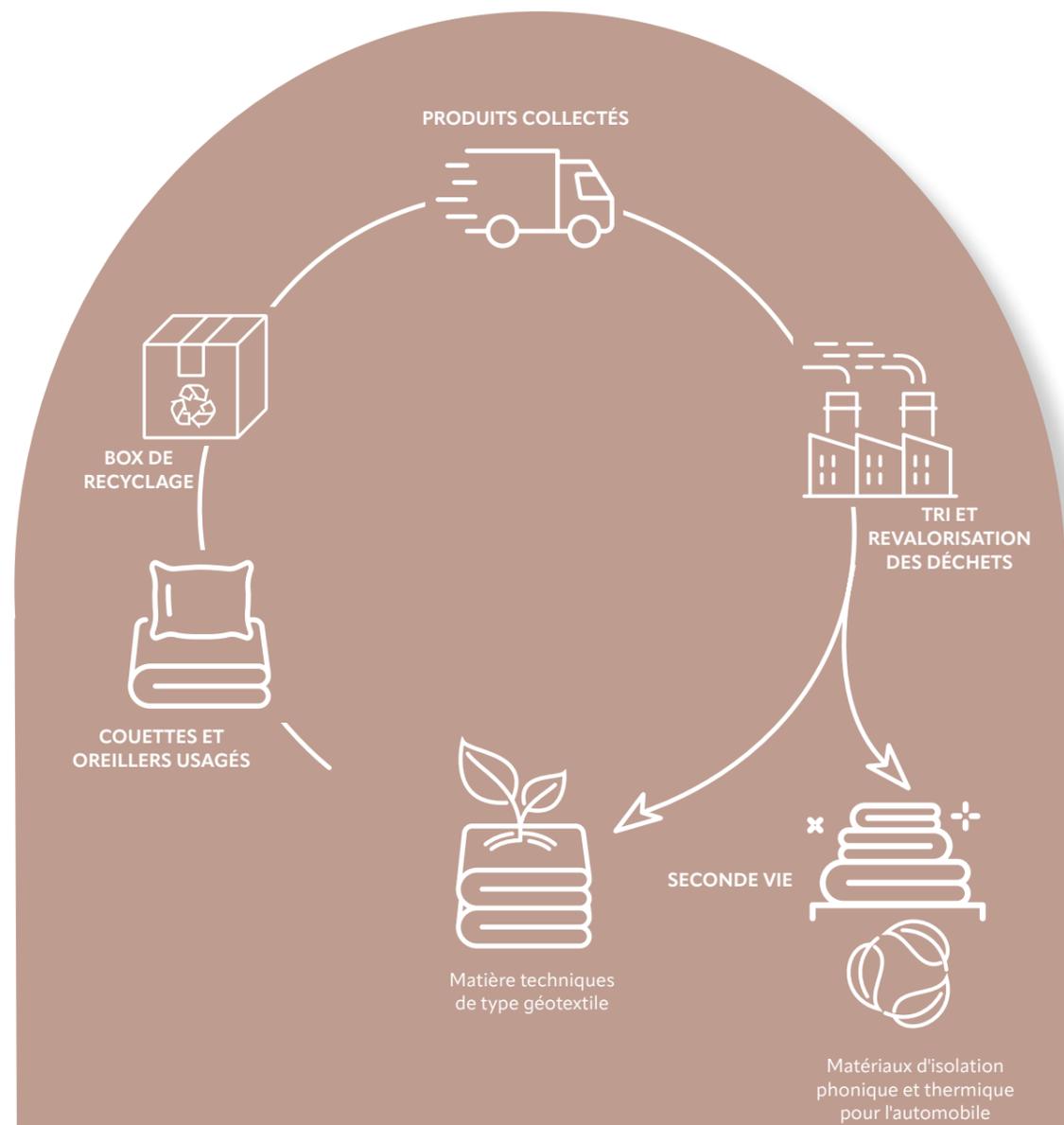
En accueillant des stagiaires en couture du CAP tapissier d'ameublement, la société forme les stagiaires et réalise avec eux des housses de coussins et des chemins de lits à partir de restes de rouleaux de tissus qui lui sont renvoyés par ses façonniers.

L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

A. OPÉRATION CLIENTS DODO X LECLERC

Dodo et l'enseigne de grande distribution Leclerc ont conjointement lancé une opération de recyclage qui a largement séduit la clientèle.

Depuis 2016, les clients Leclerc ont la possibilité de déposer leurs couettes et oreillers usagés dans une box de recyclage située dans leur supermarché, en échange de quoi ils reçoivent un bon de réduction à hauteur de 50% à faire valoir sur les produits Dodo en rayon à proximité de la box de collecte.



Entre 2016 et 2022, 1218 tonnes de produits (40% d'oreillers et 60% de couettes) ont été collectées par le biais de cette opération, puis pris en charge par un éco-organisme. Grâce à cette opération ces produits usagés ont ainsi échappé à l'enfouissement et ont pu atterrir dans une filière de retraitement en capacité de leur conférer une seconde vie. Ils ont notamment été revalorisés en matériaux techniques de type géotextile, ainsi qu'en matériaux d'isolation phonique et thermique pour l'automobile.

B. PARTENARIAT AVEC ACCOR

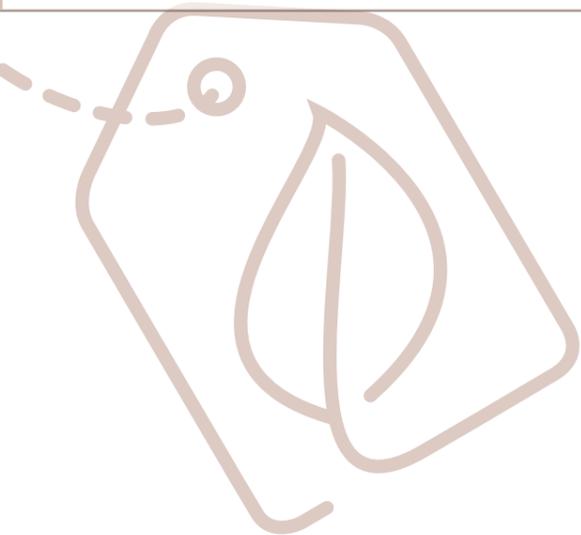
Depuis 2014, Dodo approvisionne les hôtels Mercure du groupe hôtelier français Accor en oreillers, couettes et surconforts de matelas.

La location - Dans le cadre de ce partenariat, les gestionnaires d'hôtel ont la possibilité de souscrire à un contrat de location avec Dodo qui s'engage alors à fournir leur hôtel en produits de literie, renouvelés à la fréquence de leurs choix et ce sur une période de deux ans. Il s'agit d'une prestation de services, satisfaisante pour les hôtels qui ont ainsi la garantie d'avoir des produits de qualité et en très bon état en flux continu.

La vente - Les hôtels peuvent également faire le choix d'acheter des produits et de procéder ensuite à un renouvellement total ou partiel des équipements achetés au bout d'une période donnée.

Quelle que soit l'option choisie, Dodo s'engage à organiser le retour des produits une fois usagés et affrète un camion en charge d'emporter les produits de literie chez un recycleur qui se chargera alors de leur retraitement. Pour réduire l'empreinte carbone liée au transport des produits, un seul et même camion est chargé de livrer les produits neufs et de récupérer les produits usagés. Ceux-ci sont ensuite intégrés à une filière de recyclage et ont ainsi une chance d'être revalorisés.





+ de
1200

PIÈCES ONT PU
ÊTRE RÉCOLTÉES

+ de
650

PIÈCES ONT
ÉTÉ REVENDUES

C. OPÉRATION SECONDE VIE CHEZ LDM

Fin 2020, la société LDM a lancé l'opération Seconde Vie qui offre la possibilité aux clients de ramener de linge de lit Anne de Solène d'anciennes collections et de recevoir, en échange, un bon d'achat à faire valoir sur les nouvelles gammes de linge de lit disponibles en magasin.

Dans chacune des boutiques partenaires de l'opération, une boîte de collecte est disposée et invite la clientèle à donner une seconde vie aux vieilles parures vintage qui sommeillent dans leur placard. Une fois remplie, la boîte de collecte est envoyée à un ESAT partenaire où les employés se chargent de laver, trier et reconditionner le linge de lit, afin que celui-ci puisse être mis en vente dans le magasin de Talange situé à quelques kilomètres à peine.

En novembre 2023 à l'occasion du Salon ESPRITMEUBLE, la marque Anne de Solène s'est vue décerner le M Awards dans la catégorie éco-responsable pour l'initiative Seconde Vie qui encourage la revalorisation d'anciennes parures de lit et promeut ainsi l'économie circulaire.



OPÉRATIONS DE DONNS

Les sociétés Home Heritage font régulièrement des dons à des associations nationales (Secours Populaire Français, Emmaüs, Les Restos du Cœur, Dons Solidaires, etc.) et locales (CCAS Metz, Notre Dame des Sans Abris, C.A.F.T).



42 223

PRODUITS DONNÉS
AUX ASSOCIATIONS
PARTENAIRES
DES SOCIÉTÉS HOME
HERITAGE



23 175

MÈTRES DE TISSUS DONNÉS
AUX ASSOCIATIONS
PARTENAIRES DES SOCIÉTÉS
HOME HERITAGE



LES PRODUITS

05.

LA SANTÉ DES CONSOMMATEURS

INNOCUITÉ DES PRODUITS

L'une des priorités des sociétés du groupe Home Heritage est de proposer à leurs clients et consommateurs des produits de qualité qui soient inoffensifs pour leur santé. A cette fin elles ont fait le choix de s'orienter vers des fournisseurs certifiés Oeko-Tex, afin de garantir une traçabilité au niveau de leurs chaînes d'approvisionnement et encouragent leurs fournisseurs à répondre à l'exigeant cahier des charges Oeko-Tex.

La certification Oeko-Tex atteste que les produits finis sont dépourvus de substances allergènes et cancérigènes et garantit leur innocuité pour l'Homme, mais aussi l'environnement.

100%
DES PRODUITS FABRIQUÉS
CHEZ DODO,
DROUAULT ET LASSON
SONT CERTIFIÉS OEKO-TEX



La solidarité en action chez

LAMY
litterie • linge • déco

Nous travaillons avec Notre-Dame des Sans-Abris à Lyon depuis de très nombreuses années. Nous leur fournissons des matelas, des oreillers, des couvertures et du linge de lit. Nous faisons déjà des dons en nature sur de petits volumes tous les ans, sur des produits qu'ils consomment habituellement.

Mais en janvier 2019, suite à des échanges avec cette association, j'ai appris qu'ils allaient monter un atelier de confection en interne pour confectionner des produits de décoration et/ou des articles destinés à leurs résidences. J'ai pensé aux nombreux rouleaux de tissus que nous avons en stock et qui n'étaient plus « à la mode » mais de premier choix. Depuis, nous leur donnons de très nombreux rouleaux : plus de 6000 m de tissus d'ameublement faisant de nous un des principaux soutiens de leur nouvelle structure LES GRANDES VOISINES, Tiers-lieu social et solidaire. Nous sommes très fiers de contribuer à la mise en place de ce nouveau lieu et à son fonctionnement.



Camille Bernard
Directeur Exécutif de Lamy



05. LA FILIÈRE



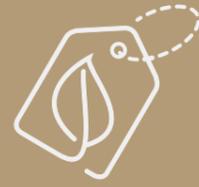
LA FILIÈRE

01.

LA TRANSPARENCE ET LA TRAÇABILITÉ

Les sociétés du groupe Home Heritage ne sont qu'un maillon de la filière textile. Cela nécessite une attention et des actions en matière de responsabilité allant au-delà de ses propres usines et bureaux. En améliorant la traçabilité, l'un des objectifs phares du Groupe consiste à mieux maîtriser l'impact environnemental et social de ses partenaires commerciaux.

Au-delà de sa responsabilité économique, Home Heritage a une responsabilité éthique, sociale et environnementale à l'égard de ses fournisseurs et, de manière réciproque, le groupe ne peut atteindre ses objectifs qu'à travers leurs responsabilités. Partant de ce principe, les sociétés Home Heritage s'emploient à nouer des partenariats durables et de confiance. Leurs attentes et leurs exigences vont plus loin que les seuls critères de prix et de qualité et prennent en compte les sujets sociaux et environnementaux.



100%

DES ACHETEURS
ET DES RESPONSABLES
QSE ONT ÉTÉ
FORMÉS AUX ACHATS
RESPONSABLES

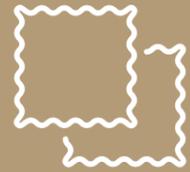
ACHETER RESPONSABLE

La thématique des achats responsables a été identifiée comme un enjeu fort lors des échanges avec les parties prenantes de Home Heritage.

En avril 2023, le département RSE de Home Heritage a organisé la formation « *Mettre en place une démarche achats responsables durable* » en partenariat avec la Fédération de la Maille, de la Lingerie & du Balnéaire. À cette occasion, toutes les personnes travaillant en direct avec les fournisseurs (acheteurs et responsables QSE) ont été sensibilisées et formées à cet enjeu majeur de la filière textile.



APERÇU DES DIFFÉRENTES THÉMATIQUES ABORDÉES LORS DE LA FORMATION



NATURE DES RISQUES
DANS LE SECTEUR TEXTILE



MÉTHODE POUR
DÉRISQUER SES ACHATS



DÉFINIR SA STRATÉGIE
ACHATS RESPONSABLES



METTRE EN OEUVRE SA DÉMARCHE
D'ACHATS RESPONSABLES

Cette première formation sera suivie de modules complémentaires au 1^{er} semestre 2024 pour 16 collaborateurs de l'ensemble des sociétés. Ils visent à poursuivre la montée en compétences et à assurer la mise en application concrète d'un approvisionnement plus durable.

En parallèle, la société Dodo a entamé en avril 2023 le parcours collectif sourcing durable soutenu par la CCI, l'Ademe et la région Grand Est.

Cet accompagnement de 12 mois permet, à travers un mélange d'apport méthodologique, de retour d'expérience et de coaching individuel de définir et de mettre en œuvre sa démarche d'achats responsables. Il a permis de formaliser certains outils et pratiques d'achats plus responsables avec la mise en place d'un questionnaire visant à évaluer la maturité des fournisseurs en matière sociale et environnementale et l'amélioration de notre charte fournisseurs.





CTM.
STYLE

Poussée par sa volonté de mieux maîtriser sa chaîne de valeur et encouragée par ses clients, CTM a adhéré à l'initiative BSCI et a souhaité y assurer pleinement son rôle de donneuse d'ordre dans la chaîne d'approvisionnement qui dépend d'elle. En adhérant au programme BSCI, les entreprises intègrent un réseau mondial d'organisations qui respectent un code de conduite strict en matière de droit de l'Homme et du travail, se basant sur le Pacte mondial des Nations Unies, ainsi que les règles de l'OCDE.

Les fournisseurs des membres BSCI doivent alors s'engager à leur tour à respecter le code de conduite de la BSCI et sont par la suite soumis à des audits pour vérifier que les engagements sont bien tenus. L'adhésion de CTM à ce programme a contribué à mettre en place un accompagnement de ses fournisseurs dans la voie de l'amélioration des conditions de travail de leurs employés en vue de nouer de solides partenariats basés sur une éthique des affaires commune. La quasi-totalité de ses volumes approvisionnés sont actuellement produits par ces fournisseurs partenaires.

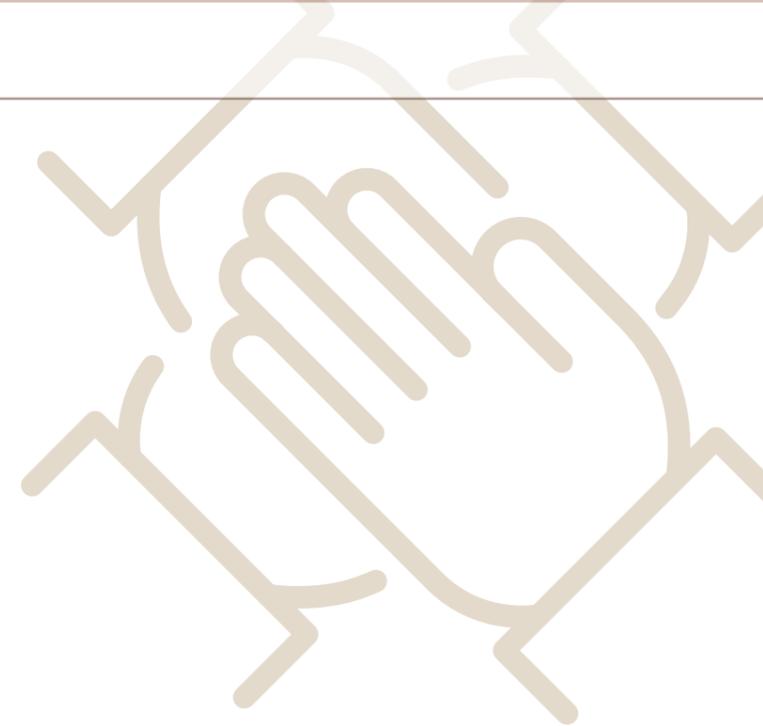
Cette décision a grandement participé à faire évoluer notre parc fournisseur et à orienter nos achats selon cette certification BSCI.



LA FILIÈRE

02.

L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES



CODE DE CONDUITE INTERNE

Home Heritage a également rédigé et diffusé auprès de ses salariés un Code de Bonne Conduite qui rappelle les comportements appropriés à adopter dans les relations professionnelles (intra et intersociétés) ou dans les rapports avec des tiers. Ce document engage les collaborateurs à respecter les bonnes pratiques édictées dans le Code, ainsi que les engagements de leur société en matière d'éthique des affaires, tant sur leur lieu de travail, que lorsqu'ils sont en lien avec des parties externes.

PROCÉDURE LANCEUR D'ALERTE

Une procédure de lancement d'alerte a également été mise en place, afin de permettre à tout collaborateur confronté à un problème déontologique (délit, menace, préjudice, violation de la loi, tentative de dissimulation d'une telle violation, etc...) de transmettre une alerte en interne ou en externe.

CHARTRE ÉTHIQUE

Au travers de sa Charte éthique, le groupe Home Heritage réaffirme ses principes fondamentaux et ses engagements, allant du respect des réglementations, conventions et traités internationaux, à l'impact environnemental des produits en passant par la santé, la sécurité et le bien-être au travail de ses salariés. Cette Charte éthique a vocation à impliquer et sensibiliser l'ensemble des parties prenantes à l'éthique des affaires du Groupe.

CARTOGRAPHIE DES RISQUES

Afin de prévenir tout risque de corruption, une cartographie des risques a été élaborée et permis d'apprécier les risques liés aux activités de Home Heritage, de les hiérarchiser et de mettre en place des dispositifs et des mesures de contrôle pour mieux les maîtriser.

HOME HERITAGE