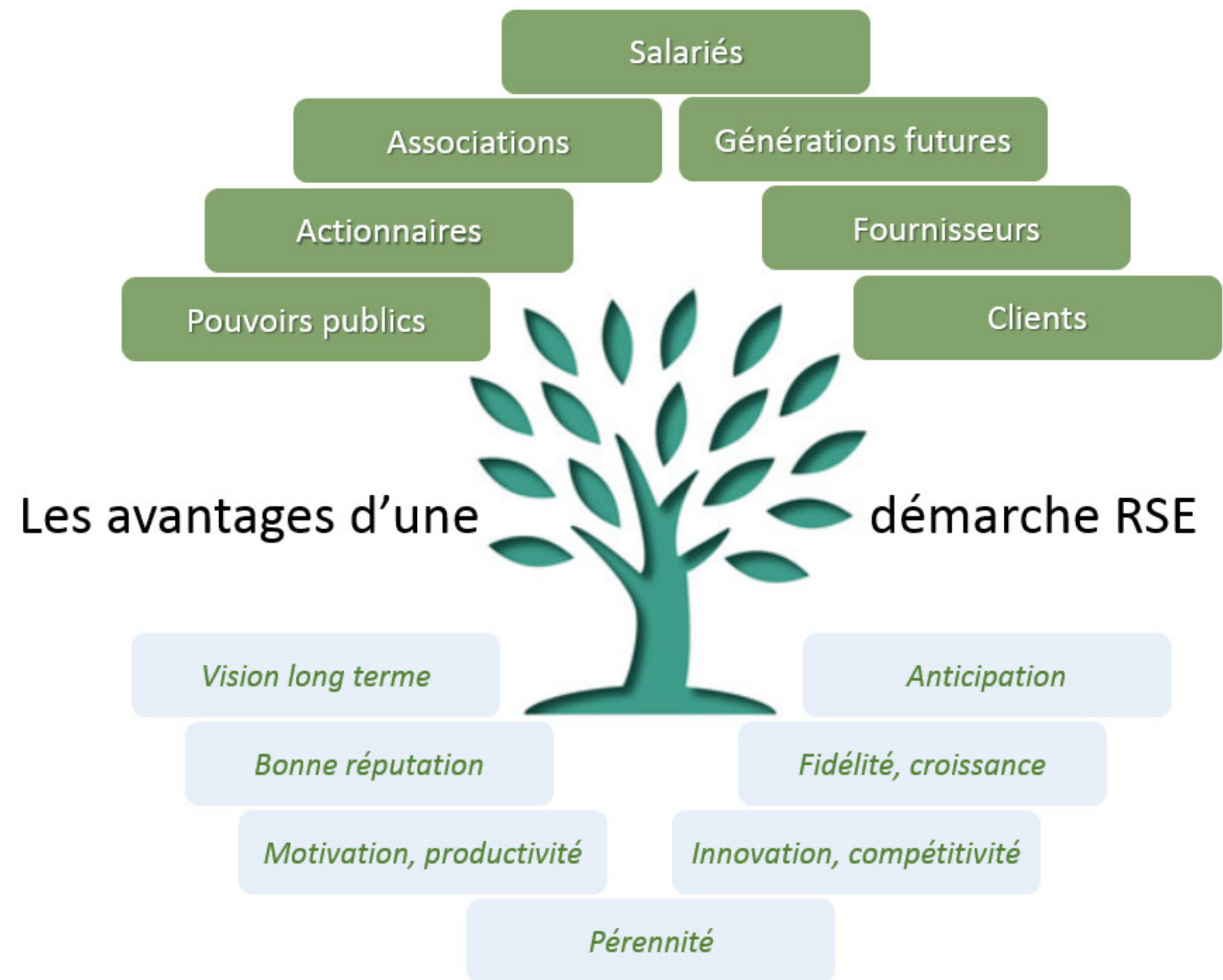


La RSE

Introduction - Principes clés :

- La politique de développement durable RH et de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) a pour objectifs de lutter contre les inégalités, de respecter la diversité d'assurer l'égalité des chances, de faire travailler les salariés dans des conditions décentes et d'assurer l'employabilité de tous.
- La fonction RH peut en partie contribuer à résoudre les problèmes de société en développant des politiques RH socialement responsables.
- Pour son volet social et sociétal, c'est une véritable reconnaissance de l'existence du potentiel humain de l'entreprise et un engagement du développement durable de ce patrimoine immatériel.
- Souvent pilotée par la Direction des Ressources Humaines, la RSE consiste à intégrer les préoccupations sociales et écologiques aux objectifs économiques de l'entreprise.
- Elle assure ainsi des conditions de travail acceptables à ses salariés et à ceux de ses fournisseurs, ainsi que des impacts positifs sur son environnement.
- C'est donc une démarche éthique qui s'exprime à travers le respect de l'environnement, des collaborateurs, des clients, des fournisseurs de la société, des règles de gouvernance, mais aussi des territoires sur lesquels l'entreprise développe son activité.
- La responsabilité sociale des entreprises est une préoccupation croissante des entreprises du CAC 40.
- Les engagements ne valent rien sans les actions qui les accompagnent, et sans les indicateurs de résultats permettant de suivre les engagements pris.



1. La notion de RSE

- **Le cadre légal :**

• **la Loi française sur les NRE (2001) :**

La Loi sur les Nouvelles Régulations Économiques (NRE) votée en 2001, oblige toutes les entreprises du CAC 40 (environ 700) à élaborer « ***un rapport social et environnemental*** » tous les ans.

Face à ces obligations, la quasi totalité des entreprises du CAC 40 et les majors du secteur public sont aujourd'hui dotées d'une stratégie de développement durable et d'un plan d'action.

Les PME sont, quant à elles, indirectement concernées par le développement durable. En effet, les entreprises du CAC 40 exigent des entreprises sous-traitantes qu'elles soient engagées dans cette approche et qu'elles puissent présenter des résultats tangibles en la matière. Les PME sont donc importées indirectement du fait de leur place dans la chaîne de valeur de leurs commanditaires.

• **les normes sociales internationales :**

La RSE est liée au modèle de la mondialisation. Elle s'est développée parallèlement à la montée en puissance des multinationales. Elle propose des garde-fous face au pouvoir

de ces organisations devenues aussi, voire plus, puissantes que certains États. Elle constitue en cela un outil de régulation de la mondialisation.

Par ailleurs, les grands défis qu'affrontent les acteurs économiques dans les prochaines années, sont également de nature internationale.

C'est le cas du changement climatique, de la raréfaction des ressources mais aussi, d'une certaine façon, les inégalités croissantes dans les pays riches comme dans les pays pauvres.

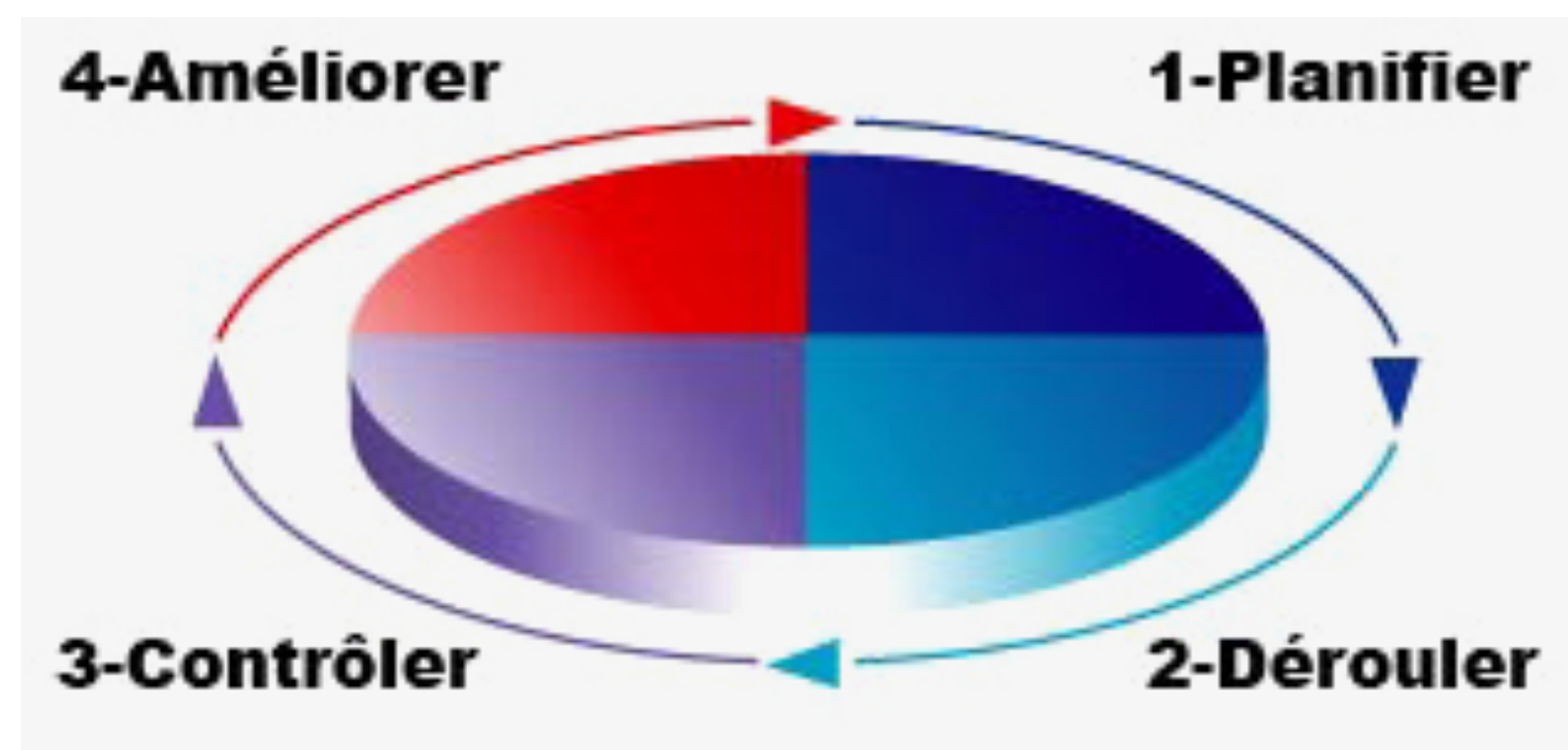
Les Objectifs de développement durable (ODD), adoptés en 2015 par les Nations Unies, sont destinés à répondre à ces défis.

L'ONU souligne que les entreprises sont des acteurs essentiels à la réalisation d'un développement plus soutenable pour les Hommes et la planète.

- **L'ISO 14001** est une norme internationale qui définit des exigences en matières d'environnement et plus précisément relatives au système de management environnemental.

La norme iso14001 est la plus utilisée des normes de la série des normes ISO 14000 qui concernent le management environnemental. Elle repose sur le principe d'amélioration continue de la performance environnementale par la maîtrise des impacts liés à l'activité de l'entreprise.

Cette démarche est souvent représentée par la roue de Deming :



Elle permet aux entreprises d'améliorer continuellement leur performance environnementale en vue de diminuer leurs coûts, réduire le gaspillage et surtout de se conformer à la réglementation. L'ISO 14001 impose aux entreprises la mise en place d'une politique environnementale, la formalisation d'indicateurs et d'objectifs environnementaux.

<https://certification.afnor.org/environnement/certification-afaq-iso-14001>

•**Référentiels internationaux :**

[GLOBAL COMPACT FRANCE.pdf](#)

Rapport sur les objectifs de développement durable 2018

[Rapport sur les objectifs de développem\[...\]](#)

GRI G4 - lignes directrices pour le reporting développement durable

[GRI G4 rapport .pdf](#)

•**l'OCDE :**

<http://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/>

Les Principes directeurs sont des recommandations que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales afin de favoriser une conduite raisonnable des entreprises dans les domaines des relations professionnelles, des droits de l'homme, de l'environnement, de la fiscalité, de la publication d'informations, de la lutte contre la corruption, des intérêts des consommateurs, de la science et de la technologie, et de la concurrence.

<http://mneguidelines.oecd.org/annualreportsontheguidelines.htm>

(Rapports annuels des principes directeurs sont répertoriés (depuis 2001))

•**les directives européennes :**

-Directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014

Elle modifie la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes - [CLIQUEZ ICI](#)

• **la réglementation française :**

Textes officiels en matière de RSE :

- Grenelle II (document du Ministère de l'écologie)

Document RSE Grenelle II - 75 pages.pdf

- Décret de loi sur le rapport sociétal

Qui est concerné ? Comment ? Vous trouverez ici le texte du décret.

Décret sur le rapport sociétal.pdf

- Projet de loi relatif à la transition énergétique et à la croissance verte

Le texte de loi établi en 2014.

2014_Projet de loi relatif a la transiti[...]

Réglementations nationales :

- Loi Grenelle II (n°2010-788 du 12 juillet 2010) portant engagement national pour l'environnement

Cette loi modifie l'article R. 225-105-1 du code de commerce et impose que les informations environnementales relatives à l'économie circulaire, à l'impact sur le changement climatique et à la lutte contre le gaspillage alimentaire à publier dans la partie du rapport de gestion consacrée aux informations non financières - [CLIQUEZ ICI](#)

- Loi relative à la Transition Énergétique pour la Croissance Verte (LTECV)

Cette loi, publiée au Journal Officiel du 18 août 2015, ainsi que les plans d'action qui l'accompagnent visent à permettre à la France de contribuer plus efficacement à la lutte contre le dérèglement climatique et à la préservation de l'environnement, ainsi que de renforcer son indépendance énergétique tout en offrant à ses entreprises et ses citoyens l'accès à l'énergie à un coût compétitif - [CLIQUEZ ICI](#)

- Déclaration de Performance Extra-Financière

Pour les exercices comptables ouverts à compter du 01/09/2017, la déclaration de performance extra-financière remplace le rapport RSE (remplaçant le dispositif actuel de reporting RSE dit « Grenelle II ») pour toutes les entreprises soumises à cette obligation ou y souscrivant volontairement. Elle a été instituée par ordonnance du 19/07/2017 et transpose en droit français la directive européenne du 22/10/2014. Intégrée au rapport de gestion, la déclaration de performance extra-financière doit également faire l'objet d'une publication sur le site internet des entreprises concernées.

-Loi Sapin II - Dispositif anti-corruption

Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique - [CLIQUEZ ICI](#)

Et la [circulaire du 31 janvier 2018](#) souligne que la mise en place de mesures anti-corruption incombe aux dirigeants d'entreprises et d'établissements publics à caractère industriel ou commercial comptant au moins 500 salariés et un chiffre d'affaires supérieur à 100 millions d'euros. Elle détaille ensuite les procédures prévues par la loi, au sein desquelles se trouve notamment l'obligation d'élaborer un code de conduite et des sanctions en cas de violation de ce code, de constituer une cartographie des risques d'exposition à des situations de corruption et de mettre en place des formations pour les personnes particulièrement exposées.

-Le Code de l'environnement

Le code de l'environnement regroupe, en France, des textes juridiques relatifs au droit de l'environnement et précise les principes généraux tels que :

- Principes de précaution et de prévention
- Principe pollueur-payeur
- La responsabilité écologique
- Principe de participation, entre information, concertation et consultation

Version consolidée au 1er octobre 2019 - [CLIQUEZ ICI](#)

• **les normes (ISO 26000 : L'ISO et la responsabilité sociétale)**

<https://www.iso.org/fr/iso-26000-social-responsibility.html>

<https://youtu.be/YEk4uejowPY>

Pour les entreprises et les organisations qui s'engagent à fonctionner de manière socialement responsable, ISO 26000 est incontournable.

ISO 26000, ce sont des lignes directrices pour tous ceux qui ont conscience qu'un comportement socialement responsable et respectueux de l'environnement est un facteur clé de la réussite. Non seulement ISO 26000 donne la bonne ligne de conduite à suivre mais, de plus en plus, cette norme est appliquée pour évaluer l'engagement des organisations en faveur du développement durable ainsi que leur performance globale.

ISO 26000 : elle contient des lignes directrices et non des exigences. Elle ne se prête donc pas à la certification, contrairement à d'autres normes très connues de l'ISO.

Elle permet en revanche de clarifier la notion de responsabilité sociétale, d'aider les entreprises et les organisations à traduire les principes en actes concrets, et de faire connaître les meilleures pratiques en matière de responsabilité sociétale, dans le monde entier. Elle vise les organisations de tous types, quelle que soit leur activité, leur taille ou leur localisation.

La norme a été publiée en 2010 au terme de cinq années de négociations entre un très grand nombre de parties prenantes dans le monde entier. Des représentants des gouvernements, des ONG, de l'industrie, des groupes de consommateurs et du monde du travail ont été impliqués dans son élaboration. Elle représente donc un consensus international.

ISO 26000 été élaborée par un groupe de travail d'environ 500 experts qui a été dissous une fois la norme publiée.

Pour appuyer la mise en œuvre d'ISO 26000, l'ISO a préparé les documents suivants :

- Communication Protocol – où figurent les formulations appropriées à employer par les organisations pour communiquer sur leur recours à ISO 26000
- Support de formation pour ISO 26000 avec présentation PowerPoint et structure pour la formation
- Documents reliant ISO 26000 avec les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et avec l'Agenda 2030 de développement durable des Nations Unies.

L'ISO 26000: 2010 présente des lignes directrices pour tous types d'organisations, quelle que soit leur taille ou leur localisation, concernant :

- les concepts, termes et définitions relatifs à la responsabilité sociétale ;
- les origines, les orientations et les caractéristiques de la responsabilité sociétale ;
- les principes et pratiques en matière de responsabilité sociétale ;
- les questions centrales et les domaines d'action de la responsabilité sociétale ;
- l'intégration, la concrétisation et la promotion d'un comportement responsable dans l'ensemble de l'organisation, et à travers ses politiques et pratiques, dans sa sphère d'influence ;
- l'identification des parties prenantes et le dialogue avec elles ;
- la communication sur les engagements, les performances et autres informations concernant la responsabilité sociétale.

L'ISO 26000 : 2010 a vocation à aider les organisations à contribuer au développement durable. Elle vise à encourager les organisations à aller au-delà du respect de la loi, tout en reconnaissant que le respect de la loi est un devoir fondamental pour toute organisation et une partie essentielle de sa responsabilité sociétale. Elle a vocation à promouvoir une compréhension commune dans le domaine de la responsabilité sociétale et à compléter les autres instruments et initiatives de responsabilité sociétale, non à les remplacer.

Lors de l'application de l'ISO 26000 : 2010, il est recommandé que l'organisation prenne en considération les différences sociétales, environnementales, juridiques, culturelles, politiques et la diversité des organisations ainsi que les différences de conditions économiques, en toute cohérence avec les normes internationales de comportement.

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE - LES 7 QUESTIONS CENTRALES D'ISO 26000 :

https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/fr/PUB100259_fr.pdf

VUE D'ENSEMBLE DE L'ISO 26000 :

https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/fr/PUB100260_fr.pdf

Exemple d'application concrète de l'ISO 26000 :

NOUVELLES LIGNES DIRECTRICES INTERNATIONALES POUR ACCROÎTRE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DANS LA CHAÎNE ALIMENTAIRE MONDIALE

Par Clare Naden | 23 janvier 2020

La responsabilité sociétale n'est pas seulement bonne pour les affaires, elle est l'affaire de tous. De nouvelles lignes directrices internationales pour le secteur agro-alimentaire viennent d'être publiées.

De par sa vocation à réduire la faim et l'obésité dans le monde tout comme à assurer la protection des ressources naturelles, le secteur de l'alimentation et de l'agriculture joue un rôle prépondérant en matière de développement durable dans le monde. ISO 26000, document constituant une référence internationale en matière de responsabilité sociétale, propose des lignes directrices de bonne pratique visant à aider les organisations à contribuer directement au développement durable en fonctionnant de manière éthique et transparente. Désormais, une nouvelle spécification technique destinée à l'industrie agro-alimentaire délivre des lignes directrices sectorielles sur la mise en œuvre de la responsabilité sociétale et, plus particulièrement d'ISO 26000.

ISO/TS 26030, Responsabilité sociétale et développement durable – Lignes directrices pour l'utilisation de l'ISO 26000 : 2010 dans la chaîne alimentaire, fournit des lignes directrices sur la façon dont un organisme appartenant à la chaîne alimentaire peut contribuer au développement durable tout en respectant la législation et les réglementations locales, ainsi que les attentes des parties prenantes. Cette spécification technique aidera les organismes tels que les entreprises alimentaires, les exploitations agricoles, les coopératives, les entreprises de transformation et les détaillants, quelle que soit leur taille ou leur zone d'implantation, à mettre en place des activités les conduisant à renforcer leur responsabilité sociétale.

Selon Sandrine Espeillac, Manager du comité technique de l'ISO ayant élaboré ces lignes directrices, nous faisons face à une demande croissante des consommateurs pour des pratiques durables et responsables d'un point de vue sociétal à chaque étape de la chaîne de production alimentaire, ce qui crée un véritable besoin de systèmes et processus approuvés à l'échelon international.

« Le secteur de l'alimentation et de l'agriculture exerce une influence considérable sur le monde dans lequel nous vivons et sur notre bien-être », indique-t-elle.

« La mise en œuvre d'ISO/TS 26030 ne sert pas seulement à améliorer la responsabilité sociétale et la durabilité de l'industrie alimentaire, elle a également un impact positif sur l'ensemble de la société. Elle permet par ailleurs aux organisations de contribuer à la réalisation des 17 Objectifs de développement durable des Nations Unies. »

Ceci est renforcé par la participation de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) à l'élaboration du document, ajoute Mme Espeillac.

En outre, cette spécification technique de l'ISO contribuera à harmoniser les différentes approches de la notion de durabilité existant dans ce secteur au niveau international, conférant ainsi aux utilisateurs un avantage concurrentiel.

ISO/TS 26030 a fait l'objet d'un symposium sur la réalisation d'objectifs axés sur la responsabilité sociétale, qui s'est tenu aujourd'hui même au Conseil économique, social et environnemental (CESE), établi par le gouvernement français et siégeant à Paris, France.

La manifestation, organisée par La Coopération Agricole, l'AFNOR et BPI France, a été inaugurée par Patrick Bernasconi, Président du CESE.

Des conférenciers de premier ordre du Ministère français de l'agriculture, de La Coopération Agricole et de l'AFNOR, y ont participé, ainsi que des experts en responsabilité sociétale et en normalisation.

ISO/TS 26030 est une application au secteur de l'alimentation d'ISO 26000, Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale, la norme phare de l'ISO pour la responsabilité sociétale. Elle a été élaborée par le comité technique ISO/TC 34, Produits alimentaires, dont le secrétariat est assuré par l'AFNOR, membre de l'ISO pour la France.

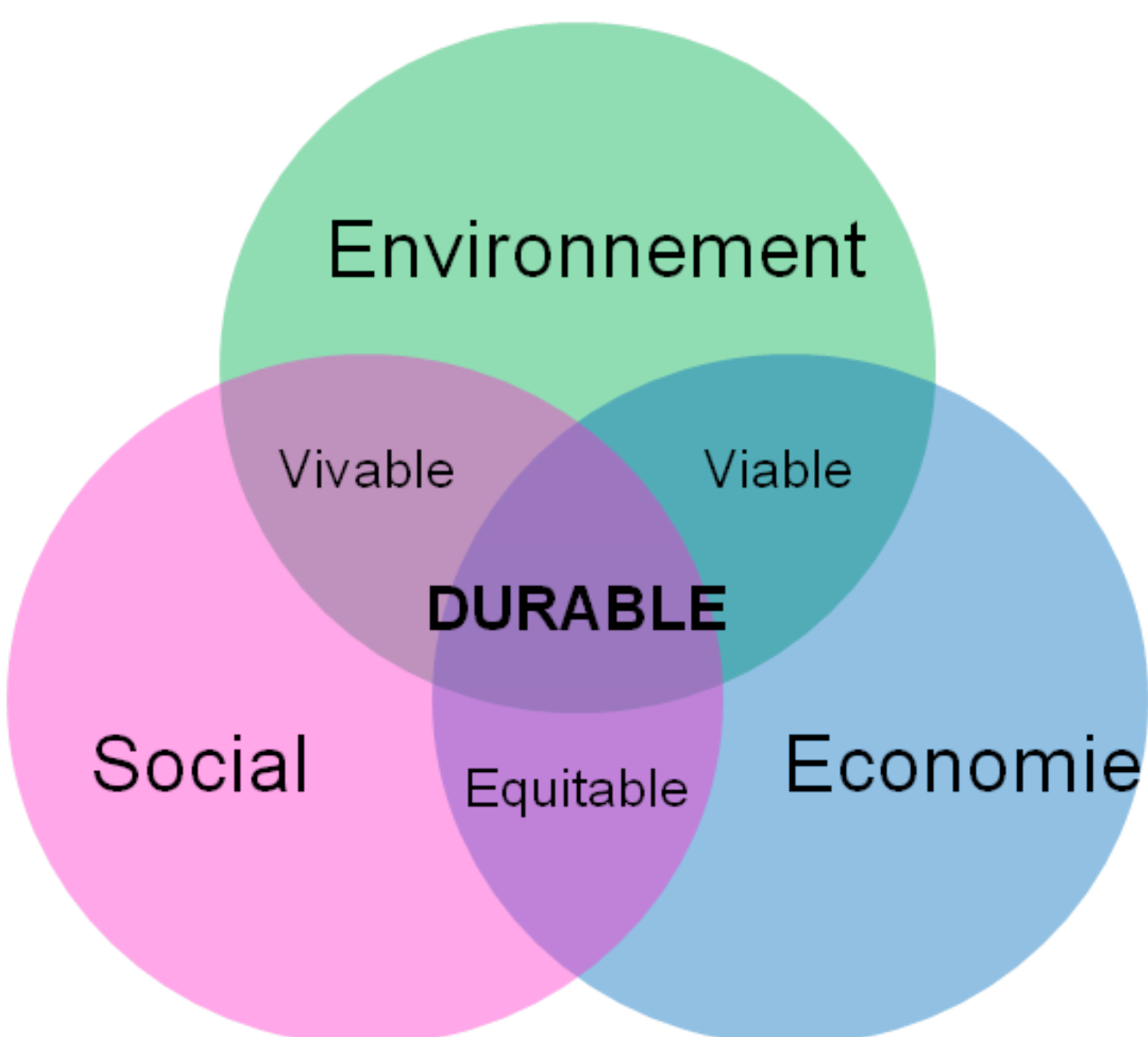
Elle est disponible à l'achat auprès du membre de l'ISO dans votre pays ou sur l'ISO Store.

- Les facteurs d'émergence de la RSE : les pressions sociales, les opportunités stratégiques et financières, les incitations publiques

La sensibilisation croissante des entreprises à leur responsabilité sociale résulte :

- **des pressions sociales** : la médiatisation des catastrophes écologiques, les scandales économiques et politico-financiers ont soulevé de vives réactions chez les citoyens, qui peuvent aller jusqu'au boycott de certaines entreprises ;
- **des opportunités stratégiques et financières** : certains fonds de placement « éthiques » n'investissent que dans les entreprises au comportement responsable ;
- **les incitations publiques** : des institutions internationales (ONU, UE) et nationales contribuent à l'émergence de la RSE. Par exemple par le biais du programme Pacte mondial des Nations Unies (2000), du Livre Vert de la Commission Européenne (2001), ou encore de la loi française NRE (2001).

- Les interactions entre exigences environnementales, économiques et sociales



1. Les principes de l'entreprise citoyenne : le contenu de la RSE

- **La poursuite de la performance : les performances sociales, environnementales et économiques. Le succès d'une entreprise repose sur la motivation de ses salariés sur leur niveau de compétences et la performance de sa propre organisation du travail.**

La responsabilité sociale des entreprises fait partie des préoccupations majeures des organisations. Le développement durable, dans ses trois composantes : sociales, économiques et environnementales, se définit comme étant « un développement qui répond aux besoins du futur sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. »

On recherche la poursuite d'un développement durable.

L'entreprise citoyenne s'estime solidaire de la communauté dans laquelle elle vit. Dans ce cadre, si elle recherche bien évidemment à dégager des profits, elle veille néanmoins à équilibrer les intérêts de l'ensemble des parties prenantes : actionnaires, salariés, clients, fournisseurs, société civile en général, riverains.

La performance de l'entreprise est évaluée selon trois axes complémentaires :

- ***sa performance environnementale*** : adéquation générale entre l'activité de l'entreprise et le maintien des **écosystèmes** ;
- ***sa performance sociale*** : caractère positif des impacts sociaux de l'activité de l'entreprise pour l'ensemble de ses **parties prenantes** ;
- ***sa performance économique*** : au-delà de la seule performance financière, **contribution au développement économique général de la zone d'implantation de l'entreprise** à celui des parties prenantes.

- La performance organisationnelle : efficacité, efficience, les résultats de l'entreprise et le rapport avec son organisation

La responsabilité sociale et le développement durable entraînent une augmentation de la productivité par une baisse des coûts, des pénalités et des conflits.

La RSE apporte un changement de comportement, un changement culturel. On améliore l'image de l'entreprise en mettant l'humain au coeur de l'entreprise et favorise la rétention et l'attraction des talents et potentiels , qui se reconnaissent dans ces valeurs éthiques.

-Les principales caractéristiques : la décentralisation, la logique projet, la polyvalence des salariés

La RSE permet de passer de l'individuel au collectif.

Se référer au rapport de France Stratégies de Mars 2016.

-La coordination du travail :

Le canadien **Henri Mintzberg** est apparu depuis les années 70 et 80 comme le théoricien de référence dans le domaine de l'analyse des organisations.

Mintzberg s'est nourri du concept moderne de système qui est né dans les années 40 et l'a intégré dans son étude des organisations, initiant ainsi le courant systémique en sociologie et management. Le paradigme systémique a bouleversé l'approche classique d'un l'objet d'étude.

En effet, le systémisme, pour décrire le fonctionnement d'un système, privilégie l'analyse globale des échanges entre ses parties à l'analyse de chacune d'entre-elles.

Il est nécessaire de concevoir des mécanismes de coordination assurant l'articulation entre ces différentes tâches et personnes.

Mintzberg identifie les modes suivants :

- **L'ajustement mutuel** : la coordination se réalise au travers d'une communication informelle entre les travailleurs.
- **La supervision directe** : une personne donne des instructions à plusieurs autres qui travaillent en inter-relations.
- **La standardisation des procédés** : chaque poste de travail est défini en précisant les tâches que l'opérateur doit effectuer.
- Généralement ce sont les analystes de la technostructure qui conçoivent les postes de travail. L'exemple le plus illustratif est le travail à la chaîne.
- **La standardisation des résultats** : des standards sont définis par rapport aux caractéristiques et au volume de la production attendue des opérateurs.
- **La standardisation des qualifications** : la coordination se fait par le biais de la formation spécifique de celui qui exécute le travail.
- **La standardisation des normes** : ce sont des normes, des valeurs établies pour l'organisation dans sa globalité, qui dictent le travail et auxquelles les membres adhèrent.

Ce mode de coordination apparaît notamment dans certains ordres religieux.

Mintzberg relève ainsi que chaque organisation intègre plusieurs mécanismes de coordination mais que dans de nombreux cas, il existe un mode dominant qui constitue le ciment de l'organisation.

- La lutte contre les discriminations : les discriminations à l'embauche, les discriminations à l'encontre des handicapés, l'égalité professionnelle ;**
- L'emploi : la formation, la GPEC, la rémunération et ses périphériques ;**
- L'entreprise et son environnement : les principes éthiques, le développement durable**

Ces trois thèmes RH peuvent être regroupés sous forme de grands axes, qui ont les suivants :

Axe 1 - Le respect des droits fondamentaux :

Respecter les droits fondamentaux consiste à **ne pas avoir recours au travail des enfants et au travail forcé, permettre la liberté d'association pour les salariés et les négociations collectives, assurer la diversité et la non-discrimination** (mixité, seniors, origines, handicaps, parcours...), **respecter le cadre légal du temps de travail, garantir la santé et la sécurité, améliorer les conditions de travail et lutter contre toute souffrance au travail (physique et morale).**

Voici quelques indicateurs de mesure ou questions permettant de vérifier la bonne mise en application des engagements pris en matière de RSE :

Le respect des droits fondamentaux : respect de l'éthique, diversité et non-discrimination :

- La réalisation ou non des objectifs des managers et collaborateurs en matière de respect des règles éthiques et de non discrimination est-elle prise en compte dans les politiques RH?
- Quel est le pourcentage de salariés recrutés en position de handicap ?
- Quelle politique et quelle sensibilisation sont faites autour du handicap?
- Quel est le plan mis en place pour réduire les inégalités professionnelles entre hommes et femmes ?
- Nombre moyen de formation/an/salarié/par CSP? par sexe ?
- Le poste de travail des salariés seniors a-t-il été aménagé ?
- Un accord intergénérationnel a-t-il été signé ?
- Quels sont les indicateurs de suivi de politique des senior ? et ses résultats ?
- Quel est le taux de formation des seniors/taux moyen ?
- Quel est l'écart salarial entre hommes et femmes ?CSP ?
- Quel est le nombre total d'incidents de discrimination ?

Axe 1 - Le respect des droits fondamentaux :

Santé, sécurité et conditions de travail :

- Les risques santé-sécurité sur les postes de travail ont-ils été identifiés ?
- Nombre de burn-out? de suicides ?
- Quel est le pourcentage de postes analysés pour réduire ces risques ?
- Si oui, une démarche de prévention de risques psychosociaux fonctionne-t-elle ?
- Quel est le plan d'action opérationnel ?
- Comment la souffrance au travail et le stress au travail ont-ils été mesurés ?
- Quel est le taux de fréquence et de gravité des accidents du travail pour toutes les entités et les sous-traitants ?
- Des actions correctives et préventives ont-elles été mises en place suite aux accidents du travail et TMS (troubles musculo-squelettiques) ?
- Le taux d'absentéisme pour cause de maladie professionnelle a-t-il diminué ?
- Un plan de sécurité pour les intérimaires et sous-traitants est-il opérationnel ?
- Un accord d'amélioration de la qualité de vie au travail a-t-il été signé ?
- Quel plan d'action d'amélioration de vie au travail a-t-il été mis en place ?

Axe 2 - L'engagement social de l'entreprise :

La loi sur les NRE : Le volet social et sociétal est désormais pris en compte dans la politique de développement durable. Ce dernier consiste à reconnaître l'existence d'un potentiel humain que l'entreprise s'engage à respecter et à développer durablement.

Mettre en place des formes d'aide et de mécénat, contribuer à la formation des jeunes (issus d'environnements sensibles, avec un faible niveau de qualification), **piloter des actions solidaires avec les pays en voie de développement, afficher et respecter des valeurs éthiques** (rédaction d'une charte éthique et e-éthique), sont des actions concrètes qui attestent que l'entreprise s'engage socialement.

Voici quelques indicateurs de mesure ou questions permettant de vérifier la bonne mise en application des engagements pris en matière de RSE :

L'engagement social de l'entreprise

Aides et mécénat :

- Quelles sont les actions développées par votre entreprise pour réduire les inégalités sur la planète?
- Quelles sont vos actions solidaires?
- Quel mécénat a été proposé?

Formation des jeunes :

- Quel est le pourcentage de recrutements en zone urbaine sensible ?
- Quel est le nombre d'apprentis par niveaux de diplômes ?
- Quel est le nombre de stagiaires issus de zones sensibles ayant bénéficié d'un tuteur pendant le stage ?
- Quel est le nombre de jeunes recrutés (par CSP) ?
- Quel est le nombre de jeunes formés (par CSP) ?

Axe 3 - La gestion des relations sociales et des ressources humaines durables :

Ce troisième axe permet de favoriser **le dialogue social constructif et de garantir la responsabilité sociale des entreprises. Adapter des mesures salariales et avantages sociaux. Partage des bénéfices entre actionnaires et salariés. Développement des compétences (GPEC, formation)**

Voici quelques indicateurs de mesure ou questions permettant de vérifier la bonne mise en application des engagements pris en matière de RSE :

La gestion des relations sociales et des ressources humaines durables

Le dialogue social :

- Comment le dialogue social est-il favorisé ?
- Quel est le nombre et la typologie d'accords récemment signés (répondant ou non aux obligations légales) ?
- Quel est le pourcentage de filiales disposant d'instances représentatives du personnel élues ou nommées par des organisations syndicales ?
- Quel est le taux de conflictualité ?
- Pour permettre une innovation sociale, un accord visant à améliorer la qualité de vie au travail a-t-il été signé?

Le développement durable des compétences :

- Taux de personnel en CDI à temps plein ?
- Nombre de contrats permanents, temporaires, intérimaires ?
- Nombre de personnes recrutées provenant du bassin d'emploi/nombre total de recrutements ?
- Nombre de formations renseignées ?
- Nombre de managers formés à l'entretien professionnel ?
- Pourcentage d'entretiens de seconde partie de carrière faits?
- Taux de promotion par CSP?
- Taux de promotion des seniors ?
- Pourcentage de personnes ayant suivi une formation/CSP/par âge ?
- Nombre d'actions de formation qualifiante ou diplômante par CSP ?
- Taux de VAE ?
- Nombre de CPF pris par les collaborateurs ?

3. Les outils de la RSE

-Le bilan carbone

Le Bilan Carbone est une méthode de comptabilisation des émissions de gaz à effet de serre (ou GES). Elle permet d'évaluer l'ensemble des émissions générées par l'activité d'une entreprise ou d'une collectivité.

L'obligation de réaliser un bilan des émissions de gaz à effet de serre (appelé aussi Bilan Carbone Obligatoire), est contenue dans l'article 75 de la loi N° 2010-788 du 12 juillet 2010 (dite loi du Grenelle II).

La réalisation du bilan d'émissions de Gaz à effet de serre (GES) est obligatoire pour les personnes morales de droit privées employant plus de 500 personnes pour la France métropolitaine ou plus de 250 personnes pour les régions et départements d'outre-mer, quel que soit leur secteur d'activité.

Depuis 2015 (article L.229-5 du code de l'environnement), le bilan d'émissions de GES est public. Il doit être mis à jour tous les 4 ans pour les entreprises et tous les 3 ans pour les autres obligés. Une sanction 1500€ est désormais applicable pour les organisations ne respectant pas cette obligation.

Cependant, en 2018, près de 60% des entreprises ayant réalisé leur diagnostic GES se sont inscrites dans le cadre d'une démarche volontaire.

Car, au-delà de l'obligation réglementaire, la réalisation du Bilan Carbone est particulièrement recommandée. En effet, elle conduit par la suite à la mise en place d'une stratégie carbone. De plus, elle permet aussi de déployer un plan d'actions pour réduire vos émissions GES. Elle permet dans le même temps de faire des économies au niveau des dépenses énergétiques.

- L'éco-conception

Il existe de nombreuses deux définitions. Voici les 2 définitions les plus courantes :

« Intégration systématique des aspects environnementaux dès la conception et le développement de produits (biens et services, systèmes) avec pour objectif la réduction des impacts environnementaux négatifs tout au long de leur cycle de vie à service rendu équivalent ou supérieur. Cette approche dès l'amont d'un processus de conception vise à trouver le meilleur équilibre entre les exigences, environnementales, sociales, techniques et économiques dans la conception et le développement de produits ».

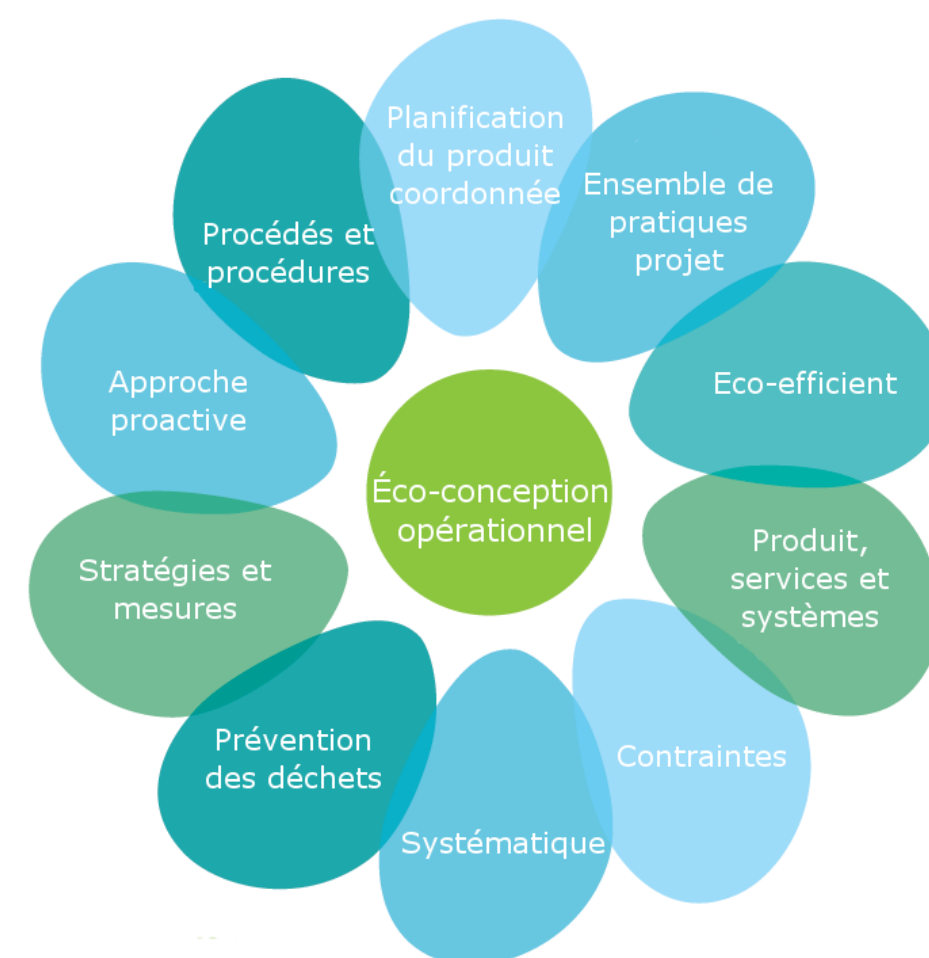
Norme NF X 30-264 Management environnemental - Aide à la mise en place d'une démarche d'éco-conception, 2013

« L'éco-conception consiste à intégrer l'environnement dès la conception d'un produit ou service, et lors de toutes les étapes de son cycle de vie » (AFNOR, 2004)

Figure 1 l'éco-conception visionnaire



Figure 2 l'éco-conception opérationnelle



-Le reporting RSE

Le reporting RSE (Responsabilité Sociale d'Entreprise), également appelé reporting extra-financier, est avant tout un document périodique officiel, généralement annuel qu'une entreprise publie pour présenter ses actions ainsi que les résultats en ce qui concerne la Responsabilité Sociale d'Entreprise.

Pour rappel, la RSE consiste pour l'entreprise à mener des actions destinées à réduire les conséquences sociales et environnementales de ses activités, en lien avec ses parties prenantes.

En France, les entreprises cotées en bourse et déclarant un chiffre d'affaires supérieur à 100 millions d'euros ou une masse salariale supérieure à 500 employés sont dans l'obligation de rédiger un rapport RSE annuel (voir les lois Grenelle II de 2010).

Le but de Reporting RSE est d'améliorer la transparence sur les activités des entreprises.

Il permet aux entreprises de mesurer les conséquences directes de leurs activités sur l'environnement, mais aussi sur la société et l'écosystème économique auquel elles appartiennent.

Ainsi elles peuvent agir pour améliorer leurs processus d'activité afin d'avoir un impact plus positif.

Le reporting RSE permet aussi aux parties prenantes (salariés, fournisseurs, consommateurs, investisseurs, ONG, etc.) de mieux connaître les enjeux ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance) des entreprises et de mieux mesurer l'impact de leurs actions en interaction avec celles-ci au niveau économique, sociologique et environnemental.

Dans le reporting RSE, 3 thématiques principales sont développées :

1. La thématique sociale avec :

- L'emploi
- L'organisation du travail
- Les relations sociales
- La santé et la sécurité
- La formation
- La diversité et l'égalité des chances
- La promotion et le respect des conventions fondamentales de l'OIT

2. La thématique sociétale avec :

- L'impact territorial, économique et social de l'activité de l'entreprise
- Les relations entretenues avec les personnes ou organisations intéressées par la ou les activités de l'entreprise
- La sous-traitance et les fournisseurs
- La loyauté des pratiques
- Les droits de l'Homme

3. La thématique environnementale avec :

- La politique générale en matière environnementale
- La pollution et la gestion des déchets
- L'utilisation durable des ressources
- Le changement climatique
- La protection de la biodiversité

-Le reporting NRE

Le reporting extra-financier est aujourd'hui devenu une mesure commune. La France est cependant le premier pays à l'avoir inscrit dans la loi n°2001-420, en 2001.

La loi NRE (Nouvelles Régulations Économiques), et plus particulièrement son article 116, imposait à 700 grandes entreprises françaises cotées de faire état des conséquences sociales et environnementales de leurs activités et de les inscrire dans leur rapport annuel de gestion. Il s'agit en d'autres termes d'inciter les entreprises à développer une stratégie de responsabilité sociétale (RSE) et, par extension, de limiter les externalités négatives qui découlent de la mondialisation des échanges.

Elle régule ainsi trois domaines : l'activité financière, la concurrence, et l'entreprise. Pour autant, elle n'a pas substantiellement modifié le fonctionnement des entreprises.

Un décret du 20 février 2002 précise le contenu des informations sociales et environnementales à fournir sous les dispositions de la loi NRE.

Parmi celles-ci doivent notamment se trouver, selon l'article R. 225-105 du Code de commerce, « la manière dont la société prend en compte l'impact territorial de ses activités en matière d'emploi et de développement régional [...] les relations entretenues par la société avec [...] les associations de défense de l'environnement, [...] les populations riveraines ».

Cette évolution est parfois critiquée en raison de la difficulté alléguée de présenter des critères objectifs de prévention contre les atteintes à l'écosystème.

En dernier lieu, cette loi a connu le renforcement de plusieurs de ses dispositifs par le biais de la loi Grenelle 2 de juillet 2010. Selon France Diplomatie, elle prévoit « des modalités de contrôle des informations publiées par un organisme tiers indépendant (OTI) et en élargissant le nombre d'entreprises soumises à la loi ainsi que l'éventail des sujets de rapportage ».

-L'autodiagnostic

Afin de vous permettre d'évaluer la maturité de votre démarche de responsabilité sociétale, l'entreprise peut s'auto-évaluer ou se faire aider par un prestataire pour faire un bilan des actions de RSE menées.

- La charte de la RSE

Les principes sur lesquels est fondée l'éthique de l'entreprise peuvent être inscrits dans une charte.

CHARTRE D'ENGAGEMENTS RSE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

Nos 12 engagements clés à l'horizon 2020

Donner du sens à notre action
Notre ambition RSE

PARTENAIRES DE LA PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE DE NOS CLIENTS

- Garantir l'efficacité énergétique de nos sites**
Optimiser la performance énergétique en réduisant de plus de **10%** les consommations des sites clients par rapport à 2012
- 100%** de nos contrats d'efficacité énergétique certifiés ISO 50001
- Réduire l'empreinte carbone et favoriser l'économie circulaire**
Tripler la production des énergies renouvelables et de récupération chez nos clients par rapport à 2012
- Réduire de **25%** les émissions spécifiques de CO₂ par rapport à 2012

RESPONSABLES DANS LA CONDUITE DE NOS ACTIVITÉS

- Sécuriser et améliorer l'environnement de travail**
Tendre vers 0 accident grave avec un taux de fréquence des accidents du travail inférieur à **4**
- Obtenir une **augmentation continue** de l'indice d'engagement des collaborateurs mesuré par la barométrie sociale
- Ancrer une culture de la diversité**
Atteindre plus de **25%** de femmes dans l'effectif des cadres
- Agir de façon éthique**
Sensibiliser **100%** des collaborateurs au respect de la charte éthique

ENGAGÉS À CRÉER DE LA VALEUR DANS LES TERRITOIRES

- Contribuer au développement économique des territoires**
Favoriser les entreprises locales avec un objectif de **70%** de sous-traitants locaux
- Générer **1 500** emplois directs et indirects dans les territoires à travers nos projets biomasse
- Dialoguer avec l'ensemble de nos parties prenantes**
S'engager dans un processus d'achats responsables en imposant à **100%** du panel fournisseurs d'adhérer à notre clause éthique, environnementale et sociale
- Soumettre **100%** des projets d'investissement à une évaluation extra-financière intégrant des critères d'acceptabilité environnementale, sociale, sociétale et éthique

ENGIE
Cofely

Jean-Pierre MONEGER,
Directeur Général ENGIE Cofely
mai 2017

-Le bilan social et environnemental

Le bilan social :

Instauré il y a 40 ans, en 1977, il oblige les entreprises (et établissements) de plus de 300 salariés à fournir de nombreuses informations aux membres du CE (désormais CSE). Celles-ci sont également accessibles aux actionnaires et aux salariés. Les établissements de plus de 2000 salariés doivent apporter certaines précisions sur quelques points spécifiques. Le bilan porte sur (lire l'arrêté complet) :

- L'emploi : effectifs (selon âge, sexe, ancienneté, contrat, qualification), travailleurs extérieurs (nombre et durée des contrats temporaires, stagiaires), embauches (nombre et type de contrats), départs (démission, licenciement), chômage partiel et absentéisme (nombre de journées d'absence)
- La rémunération et charges accessoires : masse salariale annuelle, rémunération mensuelle moyenne générale, rémunérations les plus élevées, rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres et celle des ouvriers, montant versé aux agences d'intérim, rapport entre frais de personnel et valeur ajoutée ou chiffre d'affaires, participation (montant de la réserve, montant moyen par salarié et catégorie, part du capital détenu par les salariés)
- Les conditions d'hygiène et de sécurité : accidents du travail et de trajet (nombres, journées perdues, décès), maladies professionnelles, dépenses en matière de sécurité
- Les autres conditions de travail : durée et aménagement du temps de travail, nombre de salariés à temps partiel, en travail posté, répétitif, dépenses d'amélioration des conditions de travail
- La formation : pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue, nombre de stagiaires par sexe, nombre d'heures de formation, congés formation
- Les relations professionnelles : composition du CSE, nombre de réunions du CSE et des commissions, accords signés, information et communication, existence d'une structure de concertation
- Autres conditions de vie relevant de l'entreprise : œuvres sociales, budget du CSE, coût des contrats de complémentaire santé et prévoyance.

En décortiquant et croisant les informations des différentes rubriques nous pouvons évaluer le degré d'engagement « social » de l'entreprise. Le plus difficile étant de trouver une base de comparaison pour situer une entreprise parmi celles de son secteur, de négocier des accords ambitieux et de suivre la mise en œuvre des plans d'actions...afin d'atteindre les objectifs fixés.

L'ordonnance portant sur la fusion des IRP a apporté une modification (voir décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017) : toutes ces informations devront désormais être intégrées dans la BDES accessible à tous les représentants du personnel.

- Le bilan sociétal :

Conçu par le Centre des Jeunes Dirigeants et des Acteurs de l'Economie Sociale (CJDES) en 1996, le bilan sociétal est une démarche volontaire qui vise à évaluer trois dimensions de l'entreprise : sa performance économique, son efficacité sociale et l'impact sur son environnement.

Ces trois dimensions sont déclinées en questions qui sont soumises à toutes les parties prenantes de l'entreprise (salariés, représentant du personnel, actionnaires) ainsi qu'aux acteurs locaux (clients, fournisseurs, collectivités locales).

L'atout de ce principe est qu'il s'appuie sur le principe d'une évaluation à 360°... mais le défaut c'est que les avis reposent en partie sur des perceptions et pas forcément du vécu, du tangible.

Ainsi, quelle est la légitimité d'un avis porté par un acteur externe sur l'employabilité et développement des compétences ?

Cependant, si les avis croisés révèlent des perceptions contrastées, ils peuvent permettre de revoir la communication externe de l'entreprise.

LES BÉNÉFICES DE LA RSE

FAIRE DES ÉCONOMIES D'EAU ET D'ÉNERGIE



MOTIVER SES COLLABORATEURS



ATTIRER LES TALENTS



INNOVER



GAGNER DE NOUVEAUX MARCHÉS



ACCÉDER À DES FINANCEMENTS

