

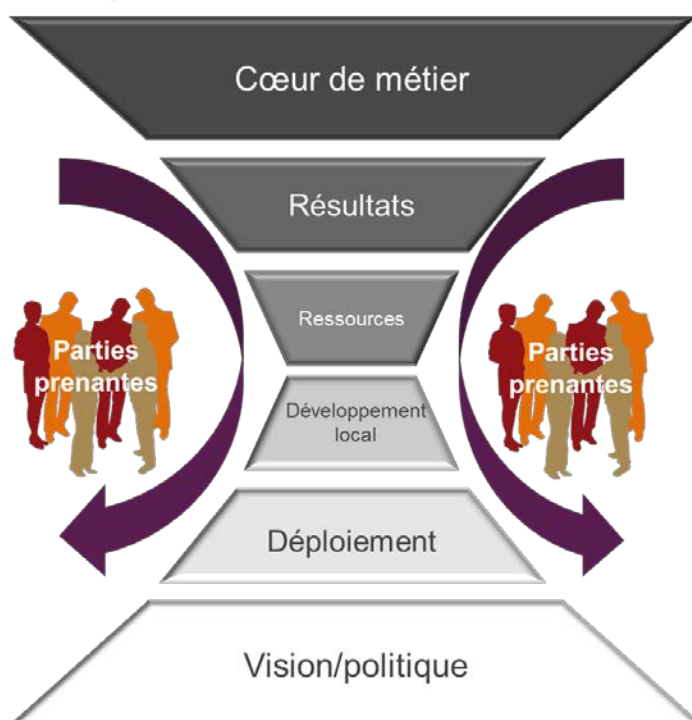
Diagnostic RSO

Responsabilité Sociétale des Organisations

Réalisé dans le cadre du Programme Opérationnel
FEDER-FSE 2014-2020

Guide pour les Entreprises et le Secteur privé

Responsabilité Sociétale



Version 4

Sommaire

PREAMBULE	4
DESCRIPTION DU DIAGNOSTIC RSO « STRUCTURE ET PROJET »	5
ORGANISATION DU DIAGNOSTIC RSO « STRUCTURE ET PROJET »	5
Les étapes du diagnostic RSO	5
Les outils fournis pour la réalisation du diagnostic	6
PLAN DU DEROULEMENT DU DIAGNOSTIC RSO – STRUCTURE ET PROJET	6
ORGANISATION DU DIAGNOSTIC RSO - FOCUS PROJET	7
Les étapes du Focus projet	8
Les outils fournis pour la réalisation du diagnostic	9
PLAN DU DEROULEMENT DU DIAGNOSTIC RSO – FOCUS PROJET	9
PRESENTATION DE L'ENTREPRISE OU DE LA STRUCTURE PRIVEE	10
PRESENTATION DU PROJET FAISANT L'OBJET DE LA DEMANDE DE SUBVENTION DE L'UNION EUROPEENNE	12
PARTIE 1 : EVALUATION DES PRATIQUES DE RESPONSABILITE SOCIETALE	14
LISTE DES 6 CRITERES ET 30 SOUS-CRITERES DU DIAGNOSTIC RSO	14
QUELQUES CONSIGNES POUR EVALUER LES SOUS-CRITERES	15
CRITERE 1 : « Vision en termes de Responsabilité sociétale & Gouvernance »	17
SOUS-CRITERE 1 : Dialogue avec les parties prenantes, vision et influence	18
SOUS-CRITERE 2 : Etat des lieux et hiérarchisation des enjeux	20
SOUS-CRITERE 3 : Réflexion globale sur l'activité et déclinaison de la stratégie	22
SOUS-CRITERE 4 : Gouvernance et prise de décisions, loyauté des pratiques, leadership	24
CRITERE 2 : « Mise en œuvre : intégration de la RS et communication »	26
SOUS-CRITERE 1 : Identification des responsabilités et développement des compétences RS	27
SOUS-CRITERE 2 : Intégration de la RS dans le système de management et amélioration continue	29
SOUS-CRITERE 3 : Veille réglementaire, technologique et concurrentielle	31
SOUS-CRITERE 4 : Communication interne et systèmes d'information	33
SOUS-CRITERE 5 : Communication externe	35
CRITERE 3 : « Ressources humaines, relations et conditions de travail »	37
SOUS-CRITERE 1 : Ressources humaines et stratégie de Responsabilité Sociétale	38
SOUS-CRITERE 2 : Implication, motivation et développement du capital humain	40

SOUS-CRITERE 3 : Diversité, équité, égalité des chances	42
SOUS-CRITERE 4 : Dialogue social.....	44
SOUS-CRITERE 5 : Gestion de la santé et de la sécurité au travail	46
SOUS-CRITERE 6 : Conditions de travail et relation au travail.....	48
CRITERE 4 : « Modes de production, de consommation durables et questions relatives aux consommateurs »	50
SOUS-CRITERE 1 : Achats responsables	51
SOUS-CRITERE 2 : Utilisation de l'eau.....	53
SOUS-CRITERE 3 : Energies et Gaz à effet de serre	54
SOUS-CRITERE 4 : Emissions, effluents et déchets.....	56
SOUS-CRITERE 5 : Biodiversité.....	58
SOUS-CRITERE 6 : Matière premières, Production (de biens et de services) et environnement.....	60
SOUS-CRITERE 7 : Innovation et conception vers une production durable	62
SOUS-CRITERE 8 : Qualité et satisfaction des clients et des consommateurs finaux.....	64
SOUS-CRITERE 9 : Santé/sécurité et protection des consommateurs	66
CRITERE 5 : « Ancrage territorial : communautés et développement local »	68
SOUS-CRITERE 1 : Lien entre la stratégie RS et les caractéristiques du ou des territoire(s)	69
SOUS-CRITERE 2 : Contribution au développement environnemental, social et économique du ou des territoires	71
CRITERE 6 : « Résultats économiques ».....	73
SOUS-CRITERE 1 : Performance économique et présence sur le marché.....	74
SOUS-CRITERE 2 : Redistribution de la valeur ajoutée.....	76
SOUS-CRITERE 3 : Politique salariale	78
SOUS-CRITERE 4 : Investissements RS	80
PARTIE 2 : IDENTIFICATION ET EVALUATION DU NIVEAU DE RELATION AVEC LES PARTIES PRENANTES SIGNIFICATIVES	83
QUELQUES CONSIGNES POUR EVALUER LES PRINCIPALES PARTIES PRENANTES ET LES RELATIONS	83
ANNEXE 1 - MATRICE DE POSITIONNEMENT DES SOUS CRITERES.....	91
ANNEXE 2 - MATRICE DE POSITIONNEMENT DES PARTIES PRENANTES.....	92
COMMENTAIRES.....	93
GLOSSAIRES ET ACRONYMES.....	94

PREAMBULE

Le **diagnostic Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO)** est conçu pour les **entreprises et structures privées** qui souhaitent **initier ou valider l'intérêt de s'engager dans une démarche de Responsabilité Sociétale (RS)**, démontrer sa valeur ajoutée et limiter la résistance au changement.

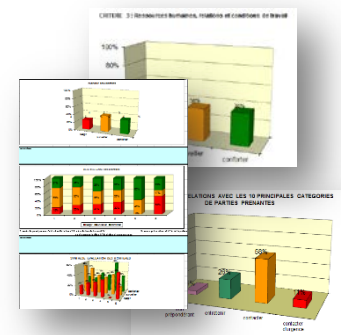
Cet outil permet de **lancer la démarche** de façon **pragmatique, progressive, organisée et non contrainte**.

Les **objectifs** sont les suivants :

- **Sensibiliser** les décideurs
- **Faciliter la prise de décision** pour l'engagement dans une démarche de RS
- **Appréhender de façon pragmatique la RS** grâce à des critères simplifiés et rédigés dans le langage des entreprises et structures privées
- **Identifier** les premières **actions prioritaires** ainsi que les **parties prenantes significatives**

Dans le but de mieux prendre en compte les **principes horizontaux**, les résultats du diagnostic RSO permettront à l'entreprise ou à la structure privée :

- de bénéficier d'une vision « macro » des pratiques existantes en matière de RS
- d'identifier les initiatives prises au sein de la structure
- d'apporter des informations et des recommandations pour éclairer vos choix et décisions



Un glossaire, en fin de guide, liste et définit l'ensemble des termes nécessaires à la bonne compréhension du référentiel de diagnostic RSO.

Nota Bene : Il ne s'agit pas d'un état des lieux exhaustif des pratiques de l'entreprise ou la structure privée au regard des enjeux de la Responsabilité Sociétale tels que définis dans la norme ISO 26000 et du niveau de relation avec l'ensemble des parties prenantes.

DESCRIPTION DU DIAGNOSTIC RSO « STRUCTURE ET PROJET »




Comme expliqué en préambule, le **diagnostic Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO)** est conçu pour les **entreprises et structures privées** qui souhaitent **initier ou valider l'intérêt de s'engager dans une démarche de Responsabilité Sociétale (RS)**, démontrer sa valeur ajoutée et limiter la résistance au changement.

A cet effet, le référentiel du **diagnostic RSO « structure et projet »** permet **d'apprécier le niveau de performance et d'importance des pratiques** de l'entreprise ou la structure privée et de son projet selon 6 critères, eux-mêmes réparties en 30 sous-critères (cf. page 13 « Partie 1 : Evaluation des pratiques de Responsabilité Sociétale »).

Le référentiel du **diagnostic RSO « structure et projet »** permet également **d'évaluer le niveau de relation et d'importance avec les parties prenantes** de l'entreprise ou la structure privée et de son projet (cf. page 81 « Partie 2 : Evaluation des relations avec les parties prenantes »).

ORGANISATION DU DIAGNOSTIC RSO « STRUCTURE ET PROJET »

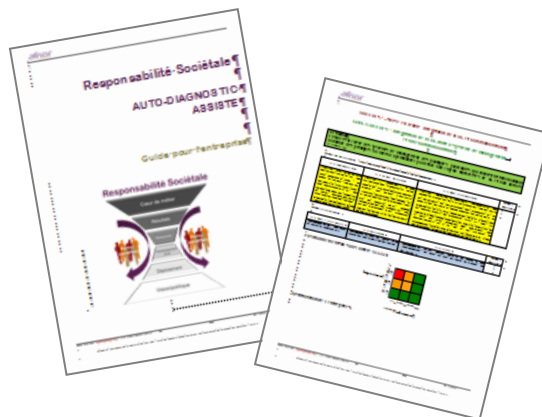
Les étapes du diagnostic RSO

<p>Déclenchement</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Planification du diagnostic RSO A la planification, remise au bénéficiaire du Guide de diagnostic RSO 	<p>Vous convenez avec votre correspondant AFNOR de la date d'intervention selon vos contraintes d'activité et de délai.</p> <p>Vous préparez les réponses à apporter aux questions.</p>
<p>Préparation</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Préparation par auto-évaluation des pratiques de responsabilité sociétale et des résultats 	<p>Vous consultez l'ensemble des critères et sous critères qui seront abordés pendant le diagnostic RSO de votre entreprise ou structure privée selon les critères indiqués dans le Guide de diagnostic RSO Entreprises et Secteur privé.</p>
<p>Réalisation</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Partage des réponses et cotations avec l'expert RSO AFNOR et pondération du diagnostic RSO Restitution en fin de diagnostic des résultats auprès des personnes de l'équipe de Direction présente, puis envoi du rapport par email au bénéficiaire. 	<p>La durée du diagnostic RSO est d'une journée.</p> <p><u>Pour assurer le bon déroulement du diagnostic, il est préférable que vous ayez au préalable consulté les questions posées, et préparé les réponses apportées.</u></p>

Les outils fournis pour la réalisation du diagnostic

A la planification du diagnostic RSO, il est remis à l'entreprise ou à la structure privée le **Guide de diagnostic RSO structure et projet Entreprises et Secteur privé**.

Le Guide du diagnostic RSO ne peut être utilisé à d'autres fins que la réalisation de la prestation attendue par le Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine.



PLAN DU DEROULEMENT DU DIAGNOSTIC RSO – STRUCTURE ET PROJET

Il s'agit d'un plan type présenté à titre informatif, celui-ci pourra être ajusté selon les besoins de l'entreprise ou de la structure privée.

Séquence (Responsable de la séquence)	Objet	Durée	Personnes rencontrées (nom, fonction)
Préparation (Expert RSO AFNOR)	Préparation du diagnostic RSO par l'expert RSO AFNOR à partir des pièces administratives du dossier d'instruction du bénéficiaire	En amont du diagnostic	
Introduction (Expert RSO AFNOR)	Rappel des objectifs du diagnostic RSO "Structure et Projet"	30 min	
	Présentation de l'entreprise ou de la structure privée au regard de la RS		
Evaluation des Pratiques - partie 1 (Bénéficiaire et Expert RSO AFNOR)	Etat des lieux des pratiques RS de l'entreprise ou de la structure privée à partir du guide de diagnostic RSO	3h	

DEJEUNER

Evaluation des Pratiques - partie 2 (Bénéficiaire et Expert RSO AFNOR)	Echanges et partages avec l'expert RSO AFNOR sur la base des premiers résultats	30 min	
Evaluation des relations avec les parties prenantes (Bénéficiaire et Expert RSO AFNOR)	Etat des lieux des relations avec les parties prenantes à partir du guide de diagnostic RSO	2h00	
	Echanges et partages avec l'expert RSO AFNOR sur la base des premiers résultats		
Clôture et Perspectives (Bénéficiaire et Expert RSO AFNOR)	Synthèse des échanges et présentation du profil de l'entreprise ou de la structure privée au regard des enjeux de RS	30 min	
	Présentation des pistes d'actions et des solutions pour progresser		
Conclusion (Expert RSO AFNOR)	Envoi par courrier électronique de la synthèse du diagnostic RSO à l'entreprise ou à la structure privée	A l'issue du diagnostic	

Il ne s'agit pas d'un état des lieux exhaustif des pratiques de l'organisation au regard des enjeux de la Responsabilité sociétale tels que définis dans la norme ISO 26000 et du niveau de relation avec l'ensemble des parties prenantes.

ORGANISATION DU DIAGNOSTIC RSO - FOCUS PROJET

Dans le cas particulier où le bénéficiaire a déjà réalisé un diagnostic ou une évaluation RSO basés sur la norme ISO 26000 (au cours des 3 années passées), la journée de diagnostic est réduite à une demi-journée, se déroule par téléphone et se dénomme « **Focus projet Entreprises et Secteur privé** ».





Dans le cadre de ce « Focus projet », l'ensemble des pratiques doivent être analysées à l'aune :

- des recommandations du diagnostic ou de l'évaluation RSO réalisés auparavant et basés sur la norme ISO 26000 ;
- des pratiques (sous-critères) applicables au projet.

Pour la réalisation du « Focus projet », l'expert RSO AFNOR s'appuie sur les données de sortie du diagnostic ou évaluation RSO/DÉVELOPPEMENT DURABLE pour évaluer la démarche RSO dans son projet et sur les réponses et cotations apportées au "Guide de diagnostic RSO – Entreprises et Secteur privé".

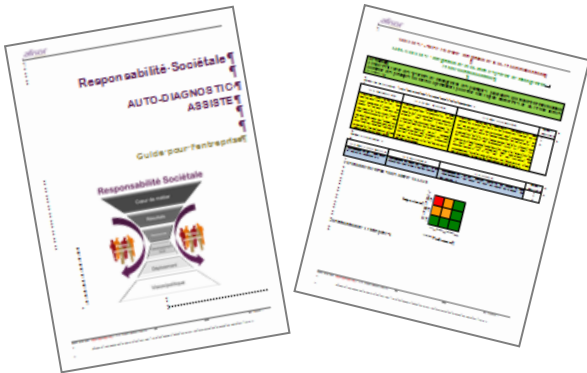
Au cours de ce "Focus projet", seule l'évaluation des sous-critères (pratiques) importants et l'analyse des relations avec les parties prenantes significatives au regard du projet sont effectuées par l'expert RSO AFNOR.

Les étapes du Focus projet

<p>Déclenchement</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Planification du Focus projet • A la planification, remise du Guide de diagnostic RSO 	<p>Vous convenez avec votre correspondant AFNOR Certification de la date d'entretien téléphonique pour la réalisation du Focus projet RSO.</p>
<p>Préparation de l'entreprise ou de la structure privée</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostic par auto-évaluation des pratiques de responsabilité sociétale appliquées au projet par l'entreprise ou la structure privée 	<p>Par une contribution collective des différentes directions, l'entreprise ou la structure privée apporte ses justifications et explications, pour chacun des sous-critères du Guide de diagnostic RSO Focus projet – Entreprises et Secteur privé, en appliquant la méthode de degré de prise en compte "Importance / Performance" indiquée dans le guide.</p> <p><u>Pour assurer le bon déroulement du Focus projet, il est nécessaire que vous ayez préparé les réponses aux questions au préalable et qu'elles soient adressées à l'expert RSO AFNOR 72h minimum avant le diagnostic.</u></p>
<p>Préparation de l'expert RSO AFNOR</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation de l'entretien Focus projet 	<p>Préparation de l'entretien Focus projet par l'expert RSO AFNOR à partir des éléments de rapport RSO préexistant et des justifications et explications apportées dans le guide de diagnostic RSO complété des réponses par le bénéficiaire.</p>
<p>Réalisation de l'entretien Focus projet</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Partage des réponses avec l'expert RSO AFNOR et ajustement de la pondération du diagnostic RSO si nécessaire. • Restitution des résultats auprès des représentants de l'entreprise ou de la structure privée, puis envoi du rapport par email au bénéficiaire. 	<p>Le diagnostic se déroule avec la participation d'un représentant de la direction, sur une durée de deux heures, par entretien téléphonique.</p>

Les outils fournis pour la réalisation du diagnostic

A la planification du diagnostic RSO, il est remis à l'entreprise ou à la structure privée le **Guide de diagnostic RSO Focus projet Entreprises et Secteur privé**.



Le Guide du diagnostic RSO permettant de préparer le diagnostic RSO ne peut être utilisé à d'autres fins que la réalisation de la prestation attendue par le Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine.

PLAN DU DEROULEMENT DU DIAGNOSTIC RSO – FOCUS PROJET

Il s'agit d'un plan type présenté à titre informatif, celui-ci pourra être ajusté selon les besoins de l'entreprise ou de la structure privée.

Séquence (Responsable de la séquence)	Objet	Durée	Personnes interviewées (nom, fonction)
Préparation (Bénéficiaire et Expert RSO AFNOR)	L'entreprise ou la structure privée répond aux questions du Guide de diagnostic RSO – Entreprises et Secteur privé en appliquant la méthode du degré de prise en compte "Importance / Performance" indiquée dans le guide et adresse le document complété à l'expert RSO AFNOR, 72h minimum avant le diagnostic	En amont du diagnostic RSO "Focus projet"	
	Préparation du questionnaire "Focus projet" par l'expert RSO AFNOR à partir des éléments du rapport RSO préexistant et des réponses apportées par le bénéficiaire dans le guide de diagnostic RSO		
Introduction (Expert RSO AFNOR)	Rappel des objectifs du Diagnostic RSO Focus projet Entreprises et Secteur privé	15 min	
	Présentation de l'entreprise ou la structure privée au regard de la RS		
Evaluation des Pratiques (Bénéficiaire et Expert)	Présentation par l'entreprise ou la structure privée des résultats de l'évaluation des pratiques de RS	1h30	

RSO AFNOR)	Echanges et partages avec l'expert RSO AFNOR		
Evaluation des relations avec les parties prenantes (Bénéficiaire et Expert RSO AFNOR)	Etat des lieux des relations avec les parties prenantes à partir du guide de diagnostic RSO	30 min	
	Echanges et partages avec l'expert RSO AFNOR sur la base des premiers résultats		
Clôture et Perspectives (Expert RSO AFNOR)	Synthèse du diagnostic RSO "Focus projet"	A l'issue de l'entretien téléphonique	
	Identification de pistes d'actions		
Conclusion (Expert RSO AFNOR)	Envoi à l'entreprise ou à la structure privée de la synthèse du diagnostic RSO "Focus projet" par courrier électronique	A l'issue du Diagnostic RSO "Focus projet"	

PRESENTATION DE L'ENTREPRISE OU DE LA STRUCTURE PRIVEE

Nom du bénéficiaire	
Numéro de dossier	

Projet	
Coût total du projet	
Axe du PO FEDER-FSE Aquitaine 2014-2020	

Adresse	
Adresse (complément)	
Code postal	
Ville	

Code NAF	
Activités	

Effectif	
Chiffre d'affaires	
Structure juridique	
Appartient-elle à un groupe ou est-elle une filiale d'un groupe et lequel ?	
Nombre de personnes rencontrées et / ou interviewées	

Nom de l'interlocuteur principal	
Prénom	
Fonction	
Téléphone	
Adresse mail	

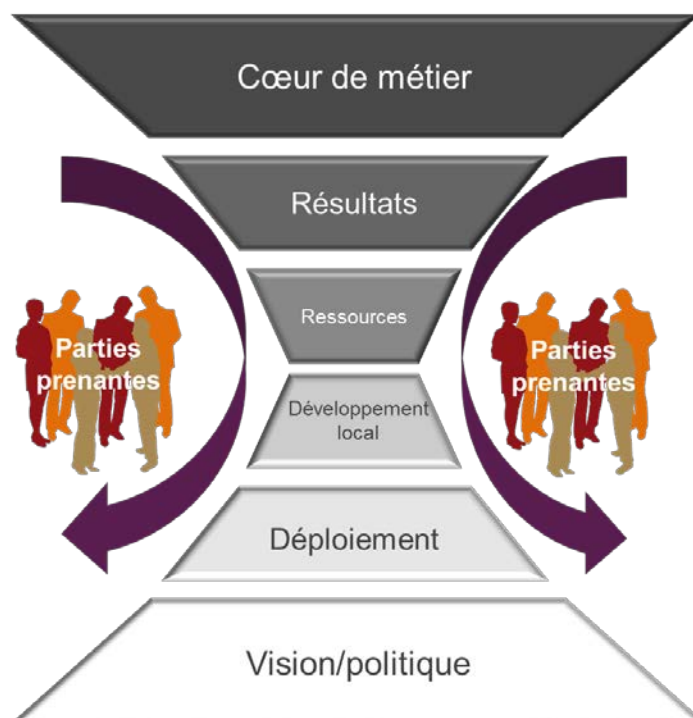
Date du diagnostic RSO structure et projet	
Expert RSO AFNOR	
Téléphone	
Adresse mail	

PRESENTATION DU PROJET FAISANT L'OBJET DE LA DEMANDE DE SUBVENTION DE L'UNION EUROPENNE

PARTIE I

Evaluation des pratiques de Responsabilité Sociétale

Responsabilité Sociétale



PARTIE 1 : EVALUATION DES PRATIQUES DE RESPONSABILITE SOCIETALE

LISTE DES 6 CRITERES ET 29 SOUS-CRITERES DU DIAGNOSTIC RSO

CRITERE 1 / Vision en termes de Responsabilité sociétale & Gouvernance

- C1SC1 / Dialogue avec les parties prenantes, vision et influence
- C1SC2 / Etat des lieux et hiérarchisation des enjeux
- C1SC3 / Réflexion globale du territoire de l'entreprise ou la structure privée et déclinaison de la stratégie
- C1SC4 / Gouvernance et prise de décisions, loyauté des pratiques, leadership

CRITERE 2 / Mise en œuvre : intégration de la RS et communication

- C2SC1 / Identification des responsabilités et développement des compétences RS
- C2SC2 / Intégration de la RS dans le système de management et amélioration continue
- C2SC3 / Veille réglementaire, technologique et concurrentielle
- C2SC4 / Communication interne et systèmes d'information
- C2SC5 / Communication externe

CRITERE 3 / Ressources humaines, relations et conditions de travail

- C3SC1 / Ressources Humaines et stratégie Responsabilité Sociétale
- C3SC2 / Implication, motivation et développement du capital humain
- C3SC3 / Diversité, équité, égalité des chances
- C3SC4 / Dialogue social
- C3SC5 / Gestion de la santé et de la sécurité au travail
- C3SC6 / Conditions de travail et relation au travail

CRITERE 4 / Modes de production, de consommation durables et questions relatives aux consommateurs

- C4SC1 / Innovation et conception vers une production durable
- C4SC2 / Achats responsables
- C4SC3 / Production (de biens et services) et aspects sociaux et environnementaux
- C4SC4 / Relations aux consommateurs
- C4SC5 / Responsabilité du fait des produits
- C4SC6 / Prise en compte des attentes des consommateurs

CRITERE 5 / Ancrage territorial : communautés et développement local

- C5SC1 / Lien entre la stratégie de responsabilité sociétale et les caractéristiques du ou des territoire(s)
- C5SC2 / Contribution au développement environnemental, social et économique du ou des territoire(s)

CRITERE 6 / Résultats économiques

- C6SC1 / Performance économique et présence sur le marché
- C6SC2 / Redistribution de la valeur ajoutée
- C6SC3 / Politique salariale
- C6SC4 / Investissements RS

QUELQUES CONSIGNES POUR EVALUER LES SOUS-CRITERES

1 - Aider le représentant de l'entreprise ou la structure privée à s'imprégner du thème

Exemple :

SOUS-CRITERE C3SC1 : Ressources humaines et stratégie de Responsabilité Sociétale

Définition : Les ressources humaines sont gérées en tenant compte des diversités culturelles et sociales et en respectant l'équité et les droits de l'Homme à tous les niveaux.

Questions à poser :

- Quelles sont les modalités (consultation, concertation, dialogue...) du dialogue social au sein de l'entreprise ou de la structure privée ?
- Sur quels sujets le dialogue social porte-t-il au sein de l'entreprise ou de la structure privée ?
- Dans quelle mesure l'entreprise ou la structure privée et ses directeurs favorisent-ils le dialogue social ?

2 - Apprécier le niveau de performance actuel de l'entreprise ou de la structure privée

Quelle est la position actuelle de l'entreprise ou de la structure privée à l'égard de ce sous-critère?

P1 - INITIATION : correspond à une simple prise de conscience du thème, à sa mise en place au travers d'actions récentes et non encore abouties (absence de mesure, déploiement partiel ou expérimental). Le thème peut aussi ne faire l'objet d'aucune initiative.

P2 - REALISATION : correspond à une phase de concrétisation des initiatives. Les actions décidées produisent des résultats et leurs déploiements dans l'entreprise ou la structure privée sont significatifs. L'entreprise ou la structure privée se situe au niveau de l'état de l'art et au moins au niveau de la conformité réglementaire.

P3 - AMELIORATION : traduit le niveau de maturité de l'entreprise ou de la structure privée dans la gestion du thème. Elle se situe au-delà de l'état de l'art. En stratégie de rupture, elle développe les meilleures pratiques. Elle assure une veille organisée en matière d'innovation autour du thème concerné.

3 - Evaluer le niveau d'importance du sous-critère pour l'entreprise ou la structure privée

Quelle est la conséquence si l'entreprise ou la structure privée ne progresse pas dans la maîtrise de ce sous-critère?

I1 - NULLE OU FAIBLE : il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.

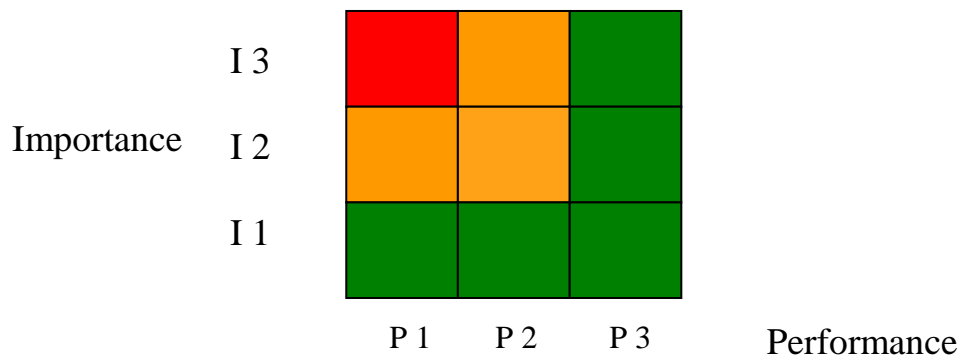
I2 - MOYENNE : les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise ou de la structure privée.

I3 - FORTE : les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou de la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités.

4 - Positionnement du sous critère dans la matrice (performance / importance)

La position du sous-critère dans la matrice ci-dessous permet d'évaluer l'action mise en œuvre selon 3 niveaux et de hiérarchiser les sous-critères afin de définir le plan d'action.

Légende :



CRITERE 1 : « Vision en termes de Responsabilité sociétale & Gouvernance »

OBJECTIF:

Evaluer la vision, la stratégie et la gouvernance de la démarche de responsabilité sociétale de la structure privée, en cohérence avec les concepts clef de l'ISO 26000 (notamment les 7 questions centrales et les 7 principes de la responsabilité sociétale).

Les 7 principes et leurs questions centrales associées sont transverses à toute démarche RSE, elles représentent les valeurs de base de la structure privée et sont parfois proches de principes moraux.

Rappel des 7 principes et des 7 questions centrales de la norme internationale ISO 26000 :

Les principes au nombre de sept :

1. rendre compte,
2. être transparent,
3. assurer un comportement éthique,
4. respecter des intérêts des parties prenantes,
5. se conformer avec les lois,
6. respecter les normes internationales de comportement,
7. respecter les droits de l'Homme.



Ils constituent un socle de comportements et de valeurs qui permettront de repenser la finalité et la raison d'être une organisation citoyenne.

Les questions centrales sont également au nombre de sept :

1. gouvernance de l'entreprise ou de la structure privée,
2. droits de l'homme,
3. relations et conditions de travail,
4. environnement,
5. loyauté des pratiques,
6. questions relatives aux consommateurs,
7. communautés et développement local.

CRITERE 1 / Vision en termes de Responsabilité sociétale & Gouvernance

C1SC1 / Dialogue avec les parties prenantes, vision et influence

C1SC2 / Etat des lieux et hiérarchisation des enjeux

C1SC3 / Réflexion globale sur l'activité et déclinaison de la stratégie

C1SC4 / Gouvernance et prise de décisions, loyauté des pratiques, leadership

CRITERE 1 : « Vision en termes de Responsabilité sociétale & Gouvernance »

SOUS-CRITERE 1 : Dialogue avec les parties prenantes, vision et influence

L'entreprise ou la structure privée identifie ses parties prenantes et dialogue avec elles afin de prendre en compte leurs intérêts au regard du développement durable. Elle repère, parmi l'ensemble de ses parties prenantes, celles qui constituent sa sphère d'influence. Les dirigeants portent et font partager à l'ensemble de la structure privée, ainsi qu'à leur sphère d'influence, leur vision de ce que signifie la RS au regard des caractéristiques de la structure privée.

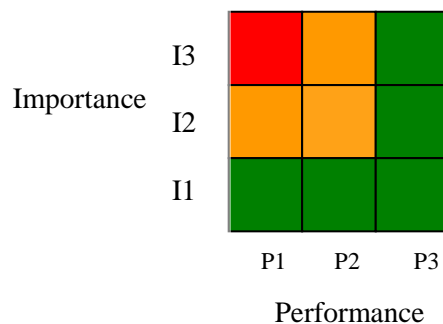
Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Peu ou pas de prise en compte des parties prenantes et de leurs attentes dans la politique globale de l'entreprise ou la structure privée, pas de partage des dirigeants de leur vision de la RS au sein de la structure privée.	Prise en compte des parties prenantes principales, interrogation sur leurs attentes (clients, fournisseurs, institutions gouvernementales, collectivités locales, partenaires sociaux) et mise en œuvre d'actions permettant d'anticiper. mise en place d'un réseau s'appuyant sur le top management (sphère d'influence) afin de partager les principes, projets et enjeux en matière de RSE.	Partenariat gagnant/gagnant avec les parties prenantes de la sphère d'influence et dialogue avec l'ensemble des PP de l'entreprise ou la structure privée, organisation de concertations croisées, exemplarité des dirigeants en matière de développement durable et de RS au sein de l'entreprise ou la structure privée et des politiques publiques.	

Niveau d'importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités	

Positionnement du sous-critère C1SC1



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 1 : « Vision en termes de Responsabilité sociétale & Gouvernance »

SOUS-CRITERE 2 : Etat des lieux et hiérarchisation des enjeux

L'entreprise ou la structure privée identifie et hiérarchise ses enjeux internes et territoriaux en termes de responsabilité sociétale, en s'appuyant sur les sept questions centrales de la norme ISO 26000, sur le dialogue avec ses parties prenantes et sur un état des lieux du territoire.

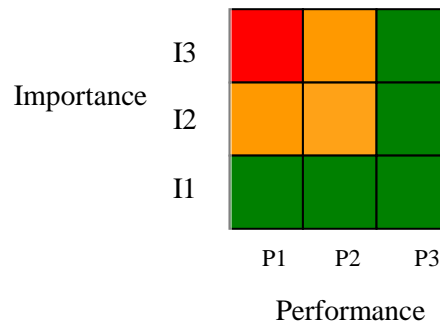
Niveau de performance : Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Pas de prise en compte des 7 questions centrales de l'ISO 26000 dans l'activité de la structure privée.	Prise en compte de certaines questions centrales au regard de la réglementation : législation environnementale, droit du travail, et faire systématiquement le lien entre enjeux locaux et enjeux globaux : penser global, agir local.	Prise en compte systématique des enjeux des 7 questions centrales dans l'activité et le management et diffusion auprès des parties prenantes impactées : éthique, loyauté.	

Niveau d'importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise ou de la structure privée.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités.	

Positionnement du sous-critère C1SC2



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 1 : « Vision en termes de Responsabilité sociétale & Gouvernance »

SOUS-CRITERE 3 : Réflexion globale sur l'activité et déclinaison de la stratégie

La structure privée mène une réflexion globale sur la contribution de ses activités au développement durable. La stratégie, intégrant les principaux enjeux de responsabilité sociétale, est déclinée en politiques et en objectifs. La structure privée améliore en continu l'intégration de la RS dans ses pratiques, procédures, systèmes et activités.

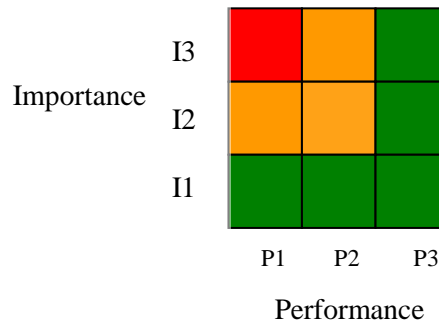
Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Peu ou pas de réflexion critique sur l'« utilité sociale » des activités de la structure privée, pas de stratégie RS au sein de la structure privée.	Réflexion critique sur l'« utilité sociale » des activités de la structure privée et actions pour limiter les impacts négatifs (tri des déchets, réduction de la consommation d'énergies fossiles), état de lieux des actions RS et mise en place d'outils de diagnostic et plan d'action (pré-diagnostic, sensibilisation de la direction et managers), contribution des activités au développement durable à travers l'ensemble du cycle de vie des produits (éco socio conception).	Développement d'une nouvelle culture interne formalisée et communiquée intégrant la RS comme référence fondamentale pour tout nouveau développement (charte RSE), stratégie déclinée au niveau des différents projets de services et au travers de diverses chartes de bonnes pratiques RS, les objectifs sont établis et font l'objet d'un tableau de bord suivi dans le cadre des systèmes de management qualité et environnement.	

Niveau d'importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités.	

Positionnement du sous-critère C1SC3



Justification de l'entreprise ou la structure privée :

CRITERE 1 : « Vision en termes de Responsabilité sociétale & Gouvernance »

SOUS-CRITERE 4 : Gouvernance et prise de décisions, loyauté des pratiques, leadership

Les processus de prises de décision de la structure privée intègrent la transparence, un comportement éthique, le respect des intérêts des parties prenantes et le principe de légalité. La loyauté des pratiques inclut la concurrence loyale, la promotion de la RS, l'obligation de vigilance, la prévention de la complicité et la lutte contre la corruption. La structure privée fait preuve de leadership quant aux 7 principes de l'ISO 26000.

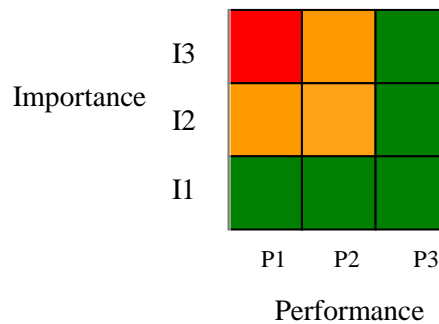
Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Peu ou pas de politique de conduite intégrant l'éthique, la transparence, le principe de l'égalité, la loyauté, la vigilance, la lutte contre la corruption, le respect des intérêts des parties prenantes.	Mise en œuvre d'une politique de conduite éthique, de loyauté, de vigilance, de lutte contre la corruption de la direction et des managers, du respect des intérêts des parties prenantes et du principe de légalité selon la législation en vigueur.	Partenariat gagnant/gagnant avec les parties prenantes dans l'ensemble des prises de décision et participation au CoDir, code déontologique appliqué et diffusé, en parfaite cohérence avec les enjeux du métier, comités de surveillance, d'éthique et d'évaluation, exemplarité des dirigeants en matière de développement durable et de RS au sein de la structure privée et dans sa vie hors entreprise.	

Niveau d'importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités.	

Positionnement du sous-critère C1SC4



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 2 : « Mise en œuvre : intégration de la RS et communication »

OBJECTIF:

Ce critère permet d'analyser la manière dont la stratégie de responsabilité sociétale est mise en place et déployée au sein même de l'entreprise ou de la structure privée.

L'analyse porte sur la manière dont la stratégie de RS est supportée par des processus (formalisés ou non) qui permettent son déploiement effectif au sein de l'entreprise ou la structure privée, afin notamment d'atteindre les objectifs associés. Il s'agit notamment par le biais de ce critère, d'évaluer comment le management de la structure privée permet de traduire en actes l'intégration des principes de développement durable au quotidien.

CRITERE 2 / Mise en œuvre : intégration de la RS et communication

C2SC1 / Identification des responsabilités et développement des compétences RS

C2SC2 / Intégration de la RS dans le système de management et amélioration continue

C2SC3 / Veille réglementaire, technologique et concurrentielle

C2SC4 / Communication interne et systèmes d'information

C2SC5 / Communication externe

CRITERE 2 : « Mise en œuvre : intégration de la RS et communication »

SOUS-CRITERE 1 : Identification des responsabilités et développement des compétences RS

Une organisation claire est définie et les collaborateurs sont mis en capacité de déployer la stratégie et la politique RS. La formation et la montée en compétences des collaborateurs, concernant les principes généraux de la RS et les impacts RS de la structure privée, sont assurées.

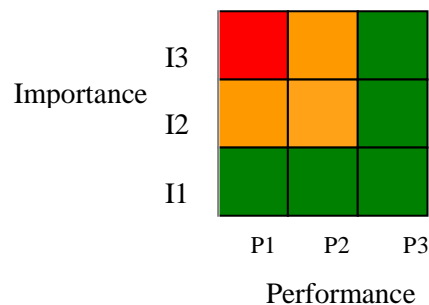
Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Peu ou pas d'organisation pour le déploiement de la stratégie RS.	Prise en compte de la RS dans la structure privée et planification d'actions à mener, mise en place d'une organisation pour le déploiement de la stratégie RS (groupe de pilotage et identification des actions à mener).	Participation de la direction déléguée HSQE & DD aux comités de direction.	

Niveau d'importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités	

Positionnement du sous-critère C2SC1



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 2 : « Mise en œuvre : intégration de la RS et communication »

SOUS-CRITERE 2 : Intégration de la RS dans le système de management et amélioration continue

Il s’agit ici d’évaluer s’il existe des systèmes de management, des politiques ou des procédures qui favorisent l’amélioration continue des pratiques au niveau opérationnel pour face aux enjeux transverses de RS et aux thèmes associés.

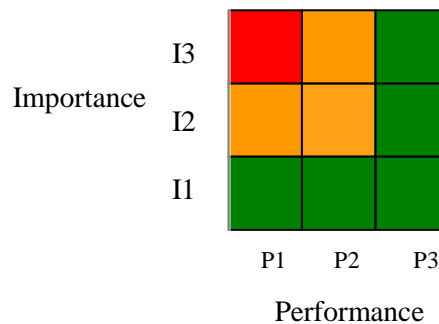
Niveau de performance : *(voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)*

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Mise en œuvre des actions faciles et visibles sans cohérence avec les enjeux et actions réellement pertinents et prioritaires, avoir une communication et des actions uniquement axées sur le volet environnemental, avoir une politique de RS non intégrée et pilotée comme une thématique parmi d’autres.	Réalisation d’une cartographie des processus mise en place d’un système de management intégré. Les enjeux significatifs (résultant notamment des besoins et attentes des parties intéressées) sont pris en compte pour chaque révision/création de processus. Les parties intéressées des processus valident les objectifs et les indicateurs de performance.	Définition d’indicateurs représentatifs des besoins exprimés par les parties prenantes, relation entre les indicateurs de performance des processus et les objectifs de la structure privée, développement d’une vision plus intégrée sur les 3 piliers, déploiement de la RS dans tous les compartiments de la structure privée (RH, SI, DAF,), valorisation des succès avec leurs impacts et leviers sur les 3 piliers du DD, évaluation des évolutions des comportements vis à vis de la RS, système de management QSE efficace permettant l’amélioration des performances et intégrant les composantes de la RSE.	

Niveau d’importance : *(voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)*

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l’espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l’entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l’entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d’activités	

Positionnement du sous-critère C2SC2



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 2 : « Mise en œuvre : intégration de la RS et communication »

SOUS-CRITERE 3 : Veille réglementaire, technologique et concurrentielle

L'entreprise ou la structure privée effectue une veille réglementaire et s'assure de son application. Elle suit l'évolution du marché (veille technologique et concurrentielle) et effectue une veille sur les bonnes pratiques de RS.

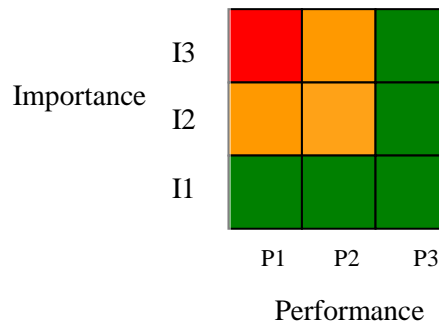
Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Peu ou pas de veille réglementaire mise en œuvre, l'entreprise ou la structure privée subit la législation.	Mise en œuvre d'une veille réglementaire par le biais des organismes professionnels et autres (syndicats, filières, ...) et application des réglementations avant même leurs obligations et recherche d'actions préventives (actions sociales, environnementales).	Participation à des groupes de travail sur la réglementation, les normes nationales et internationales (Normes ISO, directives, projets de loi), action de lobbying.	

Niveau d'importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités.	

Positionnement du sous-critère C2SC3



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 2 : « Mise en œuvre : intégration de la RS et communication »

SOUS-CRITERE 4 : Communication interne et systèmes d'information

La communication interne (ascendante, descendante et transverse) permet le partage de l'information. Les informations et les données concernant les produits, les activités et/ou le système sont analysées et exploitées.

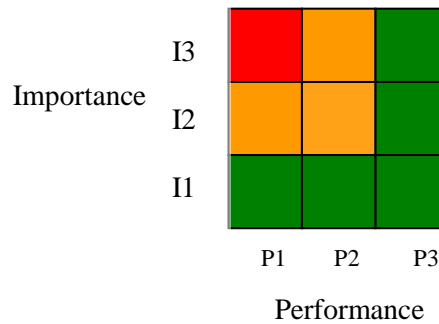
Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Peu ou pas de système d'information et de communication interne spécifique, outils informels : affichage, courrier, téléphone, mail et fréquence variable.	Système d'information et de communication interne descendant et régulier organisé accessible pour les managers et les représentants du personnel : intranet spécifique.	Outils d'informations et de communication interne descendants, ascendants et transverses permettant un dialogue gagnant-gagnant avec l'ensemble des parties prenantes internes (newsletters, portes ouvertes, réseaux sociaux, journal interne, rapport d'activité, rapport dd).	

Niveau d'importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités.	

Positionnement du sous-critère C2SC4



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 2 : « Mise en œuvre : intégration de la RS et communication »

SOUS-CRITERE 5 : Communication externe

La communication externe permet de répondre de façon appropriée et pertinente aux besoins d'information des parties prenantes.

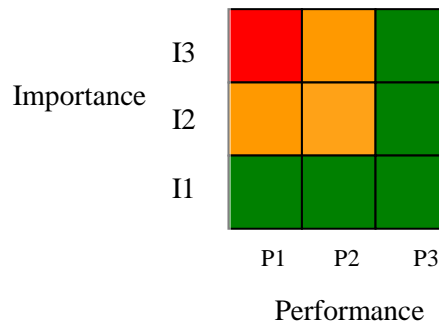
Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Peu ou pas de communication externe, communication de nature économique.	Mise œuvre d'une politique de communication externe sur les produits et services, traitant des trois volets du développement durable, déploiement d'une politique de communication externe spécifique selon les parties prenantes.	Groupes de travail avec les parties prenantes pour l'élaboration de la politique de communication externe, implication dans le choix des stratégies afin d'assurer une communication adaptée à leurs besoins.	

Niveau d'importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités.	

Positionnement du sous-critère C2SC5



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 3 : « Ressources humaines, relations et conditions de travail »

OBJECTIF:

Mieux gérer les RH au service de la stratégie de l'entreprise ou de la structure privée et mettre en place des actions afin de stimuler les hommes et les femmes.

Mettre au centre des préoccupations les hommes et les femmes et prendre acte que le déploiement de pratiques responsables est conditionné en retour par l'implication de ce dernier.

CRITERE 3 / Ressources humaines, relations et conditions de travail

- C3SC1 / Ressources Humaines et stratégie Responsabilité Sociétale
- C3SC2 / Implication, motivation et développement du capital humain
- C3SC3 / Diversité, équité, égalité des chances
- C3SC4 / Dialogue social
- C3SC5 / Gestion de la santé et de la sécurité au travail
- C3SC6 / Conditions de travail et relation au travail

CRITERE 3 : « Ressources humaines, relations et conditions de travail »

SOUS-CRITERE 1 : Ressources humaines et stratégie de Responsabilité Sociétale

La gestion des ressources humaines assure l'adéquation des ressources humaines de l'entreprise ou de la structure privée avec la stratégie RS et s'appuie sur des indicateurs d'emploi développés. La mesure de l'emploi en termes quantitatifs et la segmentation des indicateurs par type de population et types de contrats permettent d'analyser la contribution de la structure privée au développement et au renouvellement d'un emploi durable.

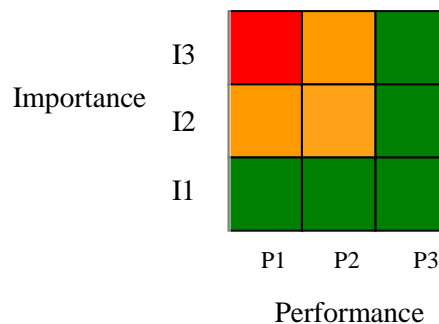
Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Pas de politique RH au-delà du code du travail, pas de politique d'emploi en lien avec la RS (turn-over important, cdd nombreux, public prioritaire non retenu...)	Mise en œuvre d'outils de GRH (analyse des besoins en qualification, mise en place d'une GPEC, plan de formation, entretiens annuels individuels), prise en compte de la RS dans la politique d'emploi (recrutement public prioritaire, cdi en priorité, recrutement territorial, ancienneté des salariés, rémunération attractive).	Organisation d'une concertation sur la gestion du capital humain en concertation avec les parties prenantes territoriales (Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences), contribution au développement de l'attractivité territoriale, faible mobilité interne signe de bien-être, peu ou pas de cdd et intérimaires.	

Niveau d'importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités.	

Positionnement du sous-critère C3SC1



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 3 : « Ressources humaines, relations et conditions de travail »

SOUS-CRITERE 2 : Implication, motivation et développement du capital humain

La gestion des ressources humaines permet la motivation et la reconnaissance du personnel ainsi que le développement des compétences et des carrières des salariés. Le personnel est impliqué, responsabilisé et reconnu vis-à-vis de l’atteinte des objectifs de RS. L’appréciation quantitative et qualitative des actions de formation permet d’optimiser le développement des compétences et de l’employabilité des collaborateurs au regard des besoins prioritaires de l’entreprise ou de la structure privée et des différentes familles de salariés.

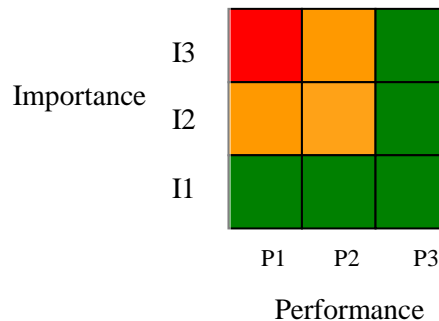
Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Pas ou peu d’implication du personnel dans la politique RS, pas ou de politique de formation continue professionnelle (actions en lien avec la réglementation, la sécurité, la législation).	Mise en œuvre d’une communication interne en matière de RS, contribution active du capital humain par la formation continue professionnelle aux démarches RS, mise en œuvre d’actions de développement des compétences afin d’assurer l’employabilité des salariés.	Développement de l’employabilité des salariés et de l’amélioration des compétences internes (entretiens individuel d’évaluation, de formation, gestion prévisionnelle des emplois et compétences, VAE, etc.) : politique de management par les compétences, évolution professionnelle permanente des salariés, entreprise ‘apprenante’.	

Niveau d’importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l’entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l’entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d’activités.	

Positionnement du sous-critère C3SC2



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 3 : « Ressources humaines, relations et conditions de travail »

SOUS-CRITERE 3 : Diversité, équité, égalité des chances

Les ressources humaines sont gérées en tenant compte des diversités culturelles, sociales, en respectant l'équité et les droits de l'Homme à tous les niveaux. Le suivi de la politique et des résultats de la structure privée en matière de non-discrimination et d'égalité des chances, en particulier concernant les populations vulnérables (jeunes, seniors, femmes, personnes handicapées, étrangers...) permet de manager la problématique de manière proactive. La mise en place d'indicateurs liés au respect des droits politiques, civils, économiques, sociaux et culturels permet d'alimenter un management opérationnel des risques directs et indirects liés au droits de l'Homme, en particulier dans la chaîne de valeur.

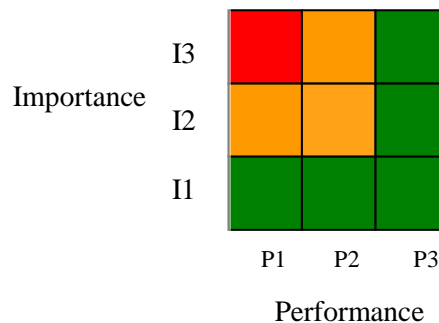
Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Peu ou pas de prise en compte des clauses réglementaires en termes de Droits de l'Homme au sein de la structure privée, pas d'engagement « égalité des chances » et diversité.	Prise en compte des principes des Droits de l'Homme et actions pour les respecter (diversité, égalité des chances) et mesures par des indicateurs spécifiques des actions relatives à la violation des Droits de l'Homme dans la structure privée, engagement en faveur de la promotion de l'égalité des chances et de la diversité, comportements individuels responsables, actions spécifiques pour sensibiliser les salariés aux actions de violation des Droits de l'Homme (harcèlement)	Mise en place de chartes d'engagement du respect des Droits de l'homme à tous les niveaux et vérification de leurs applications (internes et externes), recherche de fournisseurs respectant les valeurs des Droits de l'Homme, diffusion de ces valeurs auprès de ceux qui ne le font pas	

Niveau d'importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités.	

Positionnement du sous-critère C3SC3



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 3 : « Ressources humaines, relations et conditions de travail »

SOUS-CRITERE 4 : Dialogue social

Les relations sociales sont fondées sur le dialogue avec les instances représentatives du personnel et développées grâce à des modalités de concertation entre employeurs et employés.

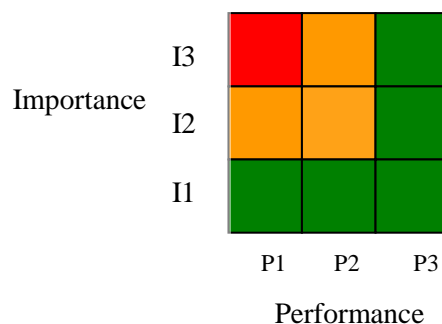
Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Pas ou peu de dialogue avec les instances représentatives des agents, consultation des instances représentatives du personnel suivi d'actions respectant la législation sociale au minimum.	Actions au-delà de la législation sociale et implication des instances représentatives des agents.	Partenariat gagnant/gagnant avec les instances représentatives des collaborateurs et cogestion des projets.	

Niveau d'importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités.	

Positionnement du sous-critère C3SC4



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 3 : « Ressources humaines, relations et conditions de travail »

SOUS-CRITERE 5 : Gestion de la santé et de la sécurité au travail

La structure privée gère les aspects de santé et de sécurité au travail, incluant la prévention des risques, auprès de l'ensemble des salariés et des personnes intervenant dans le cadre de ses activités. La mise en place d'indicateurs liés à la santé et à la sécurité permet d'alimenter un management opérationnel des risques directs et indirects, en particulier dans la chaîne de valeur.

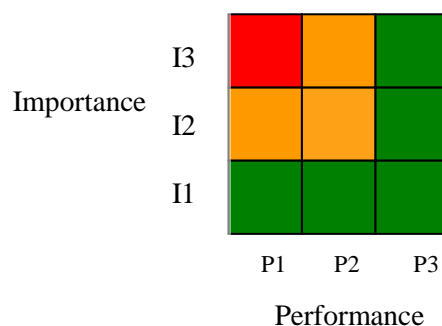
Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Elaboration du document unique à titre réglementaire exclusivement, application de la réglementation de la SST.	Analyse des risques et mise en œuvre d'outils de prévention au-delà de la réglementation et amélioration des conditions de travail, implication permanente des instances représentatives du personnel et du médecin du travail, faible accidentologie.	Partenariat avec les organismes professionnels (médecine du travail, ARACT, MSA, CARSAT, syndicats professionnels) pour la mise en œuvre d'actions globales pour le bien-être au travail, recherche permanente du bien-être au travail et participation à son amélioration au sein de groupes de travail externes.	

Niveau d'importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités	

Positionnement du sous-critère C3SC5



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 3 : « Ressources humaines, relations et conditions de travail »

SOUS-CRITERE 6 : Conditions de travail et relation au travail

L’entreprise ou la structure privée assure à l’ensemble des salariés, et des personnes intervenant dans le cadre de ses activités, de bonnes conditions de travail, notamment en termes de rémunération, d’horaires et d’équilibre vie professionnelle/vie privée et de relation des individus à leur travail.

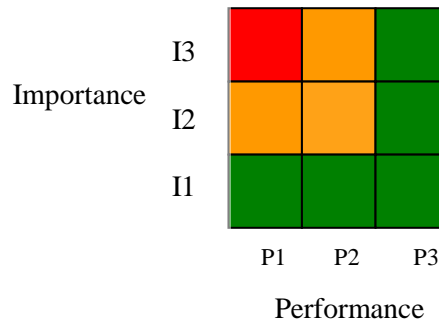
Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Application de la réglementation.	Analyse et mise en œuvre d’outils permettant l’amélioration des conditions de travail (analyse des risques), individualisation des horaires de travail.	Travail permanent avec les instances représentatives et mise en place d’outils (crèche, télétravail..) gagnants-gagnants.	

Niveau d’importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l’espace.	les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l’entreprise.	les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l’entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d’activités	

Positionnement du sous-critère C3SC6



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 4 : « Modes de production et de consommation durables et questions relatives aux consommateurs »

OBJECTIF:

L'intégration des principes de développement durable au sein d'une entreprise passe nécessairement par deux aspects fondamentaux :

- ✚ d'une part son secteur d'activité (qui influence fortement ses modes de production et de consommation),
- ✚ et d'autre part son ou ses implantation(s) géographique(s).

Le développement durable interpelle un certain nombre de secteurs sur le passage d'une «économie de consommation» à une «économie servicielle ou de fonctionnalité».

L'obsolescence programmée de certains produits (afin d'inciter à l'achat d'un nouveau plus rapidement...) est un autre exemple de mode de production / consommation qui s'oppose à un développement durable.

Ces réflexions doivent être menées en termes de RESPONSABILITE SOCIETALE, de manière déconnectée de toute dogmatique. Par ailleurs, il est nécessaire d'être perspicace et pragmatique et de toujours conserver une approche globale des problèmes : réutilisation vs recyclage par exemple, tout comme la prise en considération des impacts sur toute la chaîne.

Une posture éthique doit être respectée par la structure privée quant à l'ensemble des enjeux, notamment dans sa relation et son information aux consommateurs et dans la protection des intérêts de ces derniers.

Enfin, la contribution de la structure privée au développement durable passe également par l'identification formelle de ce que recouvrent les Biens Publics et notamment les « Biens Publics Mondiaux », de l'utilisation qu'elle en a et du caractère concurrentiel de cette utilisation avec d'autres utilisateurs et intérêts et des mesures de préservation, d'économie, de compensation, etc. qu'elle peut envisager.

C'est la cohérence et la profondeur de la démarche de responsabilité sociétale de la structure privée via l'évaluation de la pertinence des pratiques en matière de modes de production et de consommation qui est mesurée.

CRITERE 4 / Modes de production, de consommation durables et questions relatives aux consommateurs

C4SC1 / Achats responsables

C4SC2 / Utilisation de l'eau

C4SC3 / Energies et Gaz à effet de serre

C4SC4 / Emissions, effluents et déchets

C4SC5 / Biodiversité

C4SC6 / Matière premières, Production (de biens et de services) et environnement

C4SC7 / Innovation et conception vers une production durable

C4SC8 / Qualité et satisfaction des clients et des consommateurs finaux

C4SC9 / Santé/sécurité et protection des consommateurs finaux

CRITERE 4 : « Modes de production, de consommation durables et questions relatives aux consommateurs »

SOUS-CRITERE 1 : Achats responsables

L'entreprise gère ses choix de produits et/ou de services et prestations, en lien avec la production et la R&D, en intégrant des critères sociaux et environnementaux dans les cahiers des charges. Elle gère ses choix de fournisseurs et ses relations avec ces derniers en promouvant la RS le long de la chaîne de valeur.

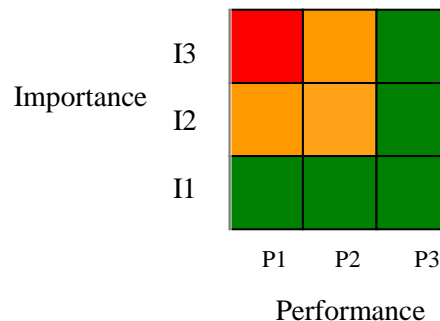
Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Cahier des charges minimum prenant en compte les critères économiques.	Achats de produits sous certifications et labels RSE, sélection des fournisseurs prenant en compte l'ACV et l'éco-conception.	Intégration des enjeux RS (dont éco-socio-conception) dans le management des achats, benchmark au sein de la filière du territoire et avec l'ensemble des parties prenantes.	

Niveau d'importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités.	

Positionnement du sous-critère C4SC2



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 4 : « Modes de production et de consommation durables et questions relatives aux consommateurs »

SOUS-CRITERE 2 : Utilisation de l'eau

La gestion durable de l'eau requiert le recours à la planification et à une gestion intégrée ; les consommations se répartissent en différents usages : sanitaire, système de refroidissement, arrosage, ...

La nature et suivi des indicateurs permettent de valider l'adaptation des types d'eau utilisés aux catégories de besoins, contribuent à la limitation des consommations en eau potable et permettent d'améliorer la qualité de l'eau rejetée.

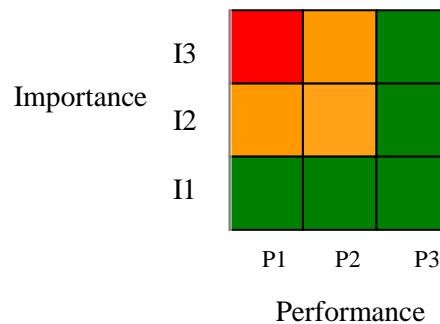
Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Peu ou pas de mesures des consommations et de l'utilisation de l'eau et d'évaluation de l'ensemble des postes de consommation d'eau.	Suivi des consommations d'eau, mise en place de limitations de consommations d'eau aux postes des plus forts consommateurs.	Recherche de moyens limitant la consommation d'eau : circuit fermé, eau renouvelable, « zéro » rejet, du fait de la récupération des eaux résiduaires après traitement dans le process.	

Niveau d'importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités.	

Positionnement du sous-critère C4SC2



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 4 : « Modes de production et de consommation durables et questions relatives aux consommateurs »

SOUS-CRITERE 3 : Energies et Gaz à effet de serre

La maîtrise des sources d’approvisionnement énergétique est un enjeu économique majeur. Gérer ses énergies de façon rationnelle permet de réduire ses coûts et de contribuer à la préservation de l’environnement (à travers les émissions de gaz à effet de serre), et des ressources pour les générations futures. Tout ce qui sort des conduites d’évacuation, des installations de chauffage, des pots d’échappement, des vapeurs de solvants et autres substances polluantes s’y retrouve. À cela s’ajoute le changement climatique suite aux émissions de GES. Surveiller ces rejets devient ainsi essentiel tant au regard de la réglementation qu’au regard des populations présentes et futures. L’entreprise évalue l’intensité carbone et en gaz à effet de serre de ses opérations et de ses solutions le long de leur cycle de vie, favorise l’utilisation d’énergies renouvelables, en ventilant le suivi de ses consommations directes et indirectes par type d’énergie primaire.

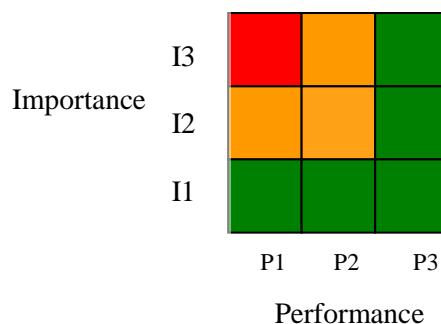
Niveau de performance : *(voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)*

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Pas (ou peu) d’action mise en œuvre en faveur de l’énergie et des GES, suivi de la consommation et évolution par type d’énergie et par quantité de produits finis (nombre, volume ou quantité), investissement en matière d’économie d’énergie.	Bilan carbone, PDE, indicateurs d’utilisation d’énergies renouvelables, indicateurs de consommation par lignes de production, politique d’éco-conduite et/ou d’optimisation des trajets.	Compensation carbone, diminution des consommations d’énergie fossile par le biais de bonnes pratiques opérationnelles, d’éco-construction, et /ou par le développement d’énergies renouvelables (solaire, éolien, géothermie...), diagnostic de performance énergétique.	

Niveau d’importance : *(voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)*

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l’espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l’entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l’entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d’activités	

Positionnement du sous-critère C4SC3



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 4 : « Modes de production et de consommation durables et questions relatives aux consommateurs »

SOUS-CRITERE 4 : Emissions, effluents et déchets

Le suivi d'indicateurs d'impacts sur l'eau, le sol et l'air permet de conduire de manière éclairée une politique de réduction des productions de déchets et de la nocivité des émissions pour l'activité humaine et l'environnement naturel. Au sens de la loi, est considéré comme déchet, « tout résidu d'un processus de production, de transformation ou d'utilisation, toute substance, matériau, produit ou plus généralement tout bien meuble abandonné ou que sont détenteur destine à l'abandon ». On peut distinguer quatre grandes catégories de nature de déchets qui représentent l'essentiel de la production et rendent compte de leur diversité : les déchets organiques, les déchets inertes, les déchets banals, les déchets.

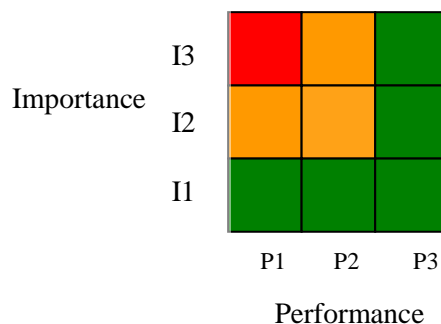
Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Faible politique de réduction des productions de déchets et de la nocivité des émissions, mise en œuvre de mesures et d'actions permettant la réduction des émissions de déchets (réduction à la source, taux de recyclage, tri sélectif) par catégories et l'ensemble des filières de traitement correspondant.	Diminution des quantités de déchets produits par une réflexion sur le produit et les modes de production, mise en place d'un suivi du traitement de déchets et intégration de ce suivi au niveau du cahier des charges des entreprises traitant les déchets.	Limitations de la production de déchets notamment les plus toxiques, valorisation de déchets par leur réutilisation, validation des chiffres par un expert indépendant.	

Niveau d'importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités.	

Positionnement du sous-critère C4SC4



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 4 : « Modes de production et de consommation durables et questions relatives aux consommateurs »

SOUS-CRITERE 5 : Biodiversité

La biodiversité est définie comme la richesse en organismes vivants (animaux, végétaux, champignons...) qui peuplent la biosphère, englobant à la fois les individus et leurs relations fonctionnelles. Elle est avant tout une ressource naturelle fournissant aussi bien de la nourriture que de l'énergie. Conserver sa richesse assure également la préservation de supports de production biologiques : fertilité du sol, prédation, décomposition des déchets. L'entreprise mesure les impacts directs et indirects de son implantation, de ses opérations et de l'usage de ses produits sur la faune et la flore et développe des actions pour promouvoir la protection de la biodiversité dans sa sphère d'influence.

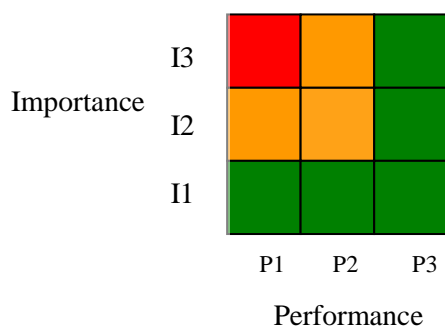
Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Identification de la biodiversité locale, mais pas d'action mise en œuvre en faveur de sa protection.	Identification des coûts d'un éventuel recul de la biodiversité sur l'activité de l'entreprise, prise en compte dans l'ACV des services et des produits.	Préservation de la biodiversité : aides aux associations, reboisement, participation active par l'engagement dans des programmes de recherche; suivi de l'impact de l'activité sur l'écosystème par le biais de marqueurs (Abeilles, truites...).	

Niveau d'importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités.	

Positionnement du sous-critère C4SC5



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 4 : « Modes de production et de consommation durables et questions relatives aux consommateurs »

SOUS-CRITERE 6 : Matière premières, Production (de biens et de services) et environnement

L'entreprise intègre les aspects environnementaux dans ses processus de production, y compris pour les matières premières, le stockage et le transport. Ceci inclut une meilleure utilisation de ses énergies et ressources ainsi qu'une réduction des déchets.

Le suivi des indicateurs permet d'accompagner la réduction de l'intensité matière des productions, de privilégier les matières achetées localement ou l'utilisation de matières recyclables/recyclées, au regard des impacts le long du cycle de vie.

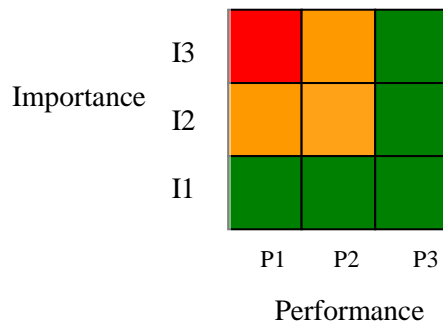
Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Pas ou peu de prise en compte des enjeux du DD, de mesures des différentes matières premières utilisées par fonctions, produits et mise en œuvre d'action de réduction.	Utilisation de produits locaux, réutilisation de matières secondaires, limitation des intrants, démarche de réduction des GES lors de la production de biens et services et de réduction des déchets, prise en compte du cycle de vie pour la conception de certains produits selon la demande client.	Choix des matières premières au regard de l'analyse du cycle de vie, utilisation d'énergies renouvelables, optimisation de la chaîne logistique de production de biens et services, valorisation des sous-produits de production. Application de l'ACV et de l'éco-socio-conception, benchmark au sein de groupes de travail filière, territoire, ...	

Niveau d'importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités.	

Positionnement du sous-critère C4SC5



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

SOUS-CRITERE 7 : Innovation et conception vers une production durable

L'éco-conception correspond à l'intégration des aspects environnementaux dans la conception des produits. Il s'agit de prendre en compte les exigences environnementales sur le produit ainsi que les conséquences environnementales du produit : consommations de ressources, émissions atmosphériques, production de déchets, valorisation du produit en fin de vie, etc. Les exigences et les conséquences doivent être envisagées sur tout le cycle de vie du produit, il s'agit d'obtenir une performance globale.

L'organisation effectue une analyse du cycle de vie de ses produits dans ses processus de conception et d'innovation (éco-socio-conception,...) et inclut la promotion de la RS dans la chaîne de valeur.

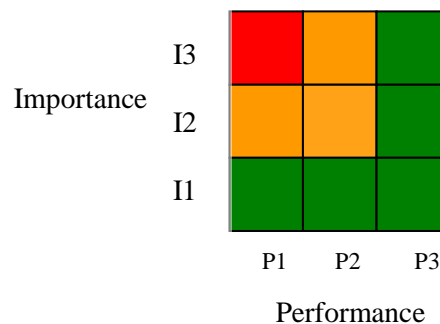
Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Pas de démarche d'éco-conception, d'ACV et de prise en compte des enjeux du DD.	Prise en compte du cycle de vie pour la conception de certains produits selon la demande client, intégration de paramètres environnementaux dans la conception de certains produits de l'entreprise.	Démarche généralisée d'éco-conception des produits, application de l'ACV et de l'éco-socio-conception dans le management de l'entreprise, benchmark au sein de groupes de travail filière, territoire, ...	

Niveau d'importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités.	

Positionnement du sous-critère C4SC1



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

SOUS-CRITERE 8 : Qualité et satisfaction des clients et des consommateurs finaux

L'entreprise améliore sa politique qualité grâce à des indicateurs pertinents de gestion de la production, de la qualité des produits et d'écoute client à toutes les phases appropriées de consultation. Elle déploie une relation responsable avec ses usagers, clients et consommateurs notamment à travers de bonnes pratiques en matière d'affichage, d'étiquetage et de marketing. Elle s'assure de la prise en compte des attentes des consommateurs concernant la qualité de ses produits et de ses services. Ceci inclut les aspects de service après-vente, d'assistance et de résolutions des réclamations et litiges.

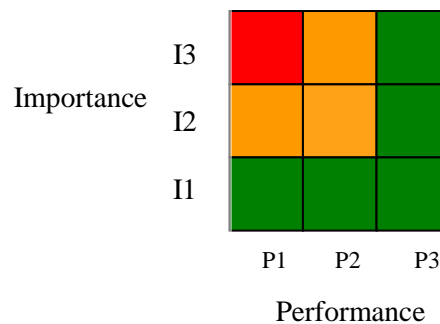
Niveau de performance : *(voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)*

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Pas ou peu de prise en compte des attentes des clients et des consommateurs transmises.	Mise en œuvre de démarches qualité et d'écoute clients avec analyses systématiques et service après-vente opérationnel.	Système de management par la qualité intégrant toutes les parties prenantes dont les clients et consommateurs et associations représentantes.	

Niveau d'importance : *(voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)*

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités.	

Positionnement du sous-critère C4SC1



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

SOUS-CRITERE 9 : Santé/sécurité et protection des consommateurs

L'entreprise s'assure de la santé et de la sécurité des consommateurs intervenant dans l'utilisation et/ou la fin de vie de ses produits/services. Ceci inclut et les aspects de protection des données.

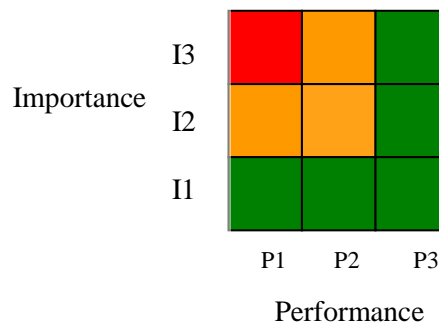
Niveau de performance : *(voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)*

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Pas ou peu d'identification de sa responsabilité sur la santé/sécurité et protection des consommateurs,	Mise en œuvre de mesures et d'actions permettant l'identification de sa responsabilité, analyse des risques liés à la santé et à la sécurité des utilisateurs du produit ou service, mise en œuvre d'un dispositif efficace de traçabilité des produits, d'indicateurs sur incidents liés à la sécurité des clients, d'un dispositif de gestion de crise (dispositif d'alerte des clients et de retrait des produits).	Implication des consommateurs dans l'élaboration de la stratégie, cellule d'écoute des PP, lien avec des associations de consommateurs représentatives.	

Niveau d'importance : *(voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)*

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités.	

Positionnement du sous-critère C4SC1



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 5 : « Ancrage territorial : communautés et développement local »

OBJECTIF :

Approche majeure à considérer dans une perspective de développement durable.

Le secteur d'activité et à travers lui les modes de production et de consommation et les enjeux de développement durable sont relatifs à l'implantation géographique sous l'angle de l'ancrage territorial.

Ce critère permet d'analyser la cohérence et la profondeur de la démarche de développement durable de la structure privée via l'évaluation de la pertinence du lien entre les choix stratégiques relatifs à l'ancrage territorial et les résultats.

CRITERE 5 / Ancrage territorial : communautés et développement local

C5SC1 / Lien entre la stratégie RS et les caractéristiques du ou des territoire(s)

C5SC2 / Contribution au développement environnemental, social et économique du ou des territoires

CRITERE 5 : « Ancrage territorial : communautés et développement local »

SOUS-CRITERE 1 : Lien entre la stratégie RS et les caractéristiques du ou des territoire(s)

L’organisation intègre, dans sa stratégie de RS, les caractéristiques et les risques / opportunités associés à son ou ses territoires d’implantation et dans lesquels elle opère et/ou est présente à différents niveaux.

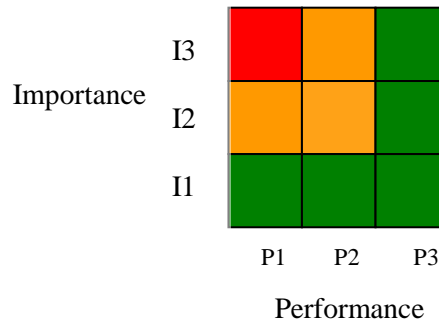
Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Pas ou peu de prise en compte des territoires d’implantation, Prise en compte du territoire d’implantation et mise en œuvre d’actions RS dans le cadre réglementaire (analyse d’impact...).	Intégration dans son territoire par les emplois directs créés et par les emplois indirects chez ses fournisseurs et sous-traitants locaux, action caritatives, portes ouvertes, gestion territoriale des emplois.	Participation formalisée à l’Agenda 21 local, à une pépinière d’entreprise, contribution aux activités des chambres consulaires.	

Niveau d’importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l’espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l’entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l’entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d’activités.	

Positionnement du sous-critère C5SC1



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 5 : « Services aux populations et dynamiques locales »

SOUS-CRITERE 2 : Contribution au développement environnemental, social et économique du ou des territoires

L'entreprise participe au développement environnemental du ou des territoires dans un esprit gagnant/gagnant : écologie industrielle, protection de l'environnement et réhabilitation des habitats naturels,... Elle participe au développement social du ou des territoires (y compris investissement social, éducation, santé, culture) dans un esprit gagnant/gagnant. Elle participe au développement économique du ou des territoires dans un esprit gagnant/gagnant : création de richesses, développement de technologies / services, création d'emplois.

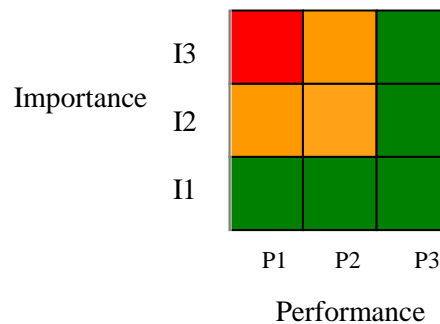
Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Pas ou peu de prise en compte des problématiques territoriales (emploi de publics prioritaires, environnement).	Réflexion territoriale dans le management par l'implication des salariés dans des démarches environnementales (journées du patrimoine, collectes déchets, ...), réflexion territoriale dans le management par l'implication des salariés dans des démarches sociales : associations, manifestations.	Contribution à des projets destinés à améliorer l'attractivité du territoire en valorisant ses atouts environnementaux (développement du tourisme d'entreprise : portes ouvertes), contribution à des projets destinés à améliorer l'attractivité du territoire en valorisant ses atouts sociaux : agenda 21.	

Niveau d'importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités.	

Positionnement du sous-critère C5SC2



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 6 : « Résultats économiques »

OBJECTIF:

L'analyse des performances économiques poursuit deux objectifs :

- ✚ Mesurer la capacité de la structure privée à assurer la pérennité de son activité, par son dynamisme commercial, sa rentabilité, l'amélioration de sa compétitivité, ses investissements,
- ✚ Mesurer la capacité de la structure privée à enrichir son pilotage économique par la prise en compte de facteurs extra-financiers dans ses décisions.

CRITERE 6 / Prise en compte de l'environnement

C6SC1 / Performance économique et présence sur le marché

C6SC2 / Redistribution de la valeur ajoutée

C6SC3 / Politique salariale

C6SC4 / Investissements RS

CRITERE 6 : « Résultats économiques »

SOUS-CRITERE 1 : Performance économique et présence sur le marché

Les indicateurs économiques suivis et la pertinence des prévisions servent concrètement le développement commercial, la rentabilité et la gestion des besoins en trésorerie et soutiennent ainsi la pérennité de l'activité.

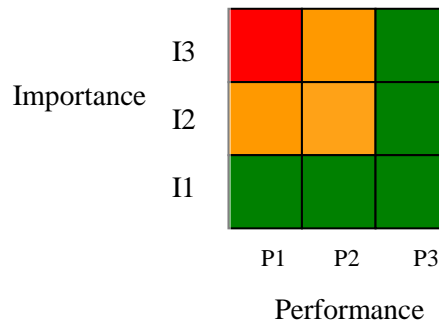
Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
L'entreprise ne maîtrise pas ou peu les indicateurs économiques et les outils de gestion prévisionnelle.	Mise en œuvre d'indicateurs économiques et actions pour les optimiser, transparence en interne sur les indicateurs économiques, diffusion des indicateurs économiques en y adjoignant systématiquement une remise en contexte et une interprétation.	Pilotage de la performance économique avec la notion de son impact territorial, partenariat avec les parties prenantes de la sphère d'influence.	

Niveau d'importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités	

Positionnement du sous-critère C6SC1



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 6 : « Résultats économiques »

SOUS-CRITERE 2 : Redistribution de la valeur ajoutée

Le partage de la valeur ajoutée (VA) créée est suivi et équilibré dans le temps entre les forces productives, la rémunération du capital, l'investissement et la contribution au développement de la communauté (impôts, mécénat...), favorisant la satisfaction des parties prenantes.

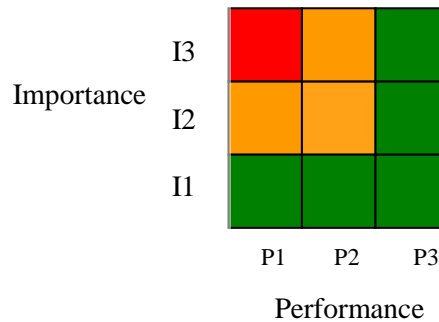
Niveau de performance : *(voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)*

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Peu ou pas de redistribution de la VA, mise en œuvre d'actions de partage de la VA (dons mécénats).	Mise en relation des aides avec les domaines ou secteurs d'impacts prioritaires (ONG) ou les impacts de l'entreprise en matière de RS (notion de mesure compensatoire).	Mise en œuvre d'actions à retombées socio-économiques (commerce équitable, ISR, intéressement et participation).	

Niveau d'importance : *(voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)*

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités.	

Positionnement du sous-critère C6SC2



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 6 : « Résultats économiques »

SOUS-CRITERE 3 : Politique salariale

La politique salariale est managée de manière proactive, équitable et motivante pour favoriser la contribution des salariés aux efforts de l'entreprise et le développement de leur bien-être.

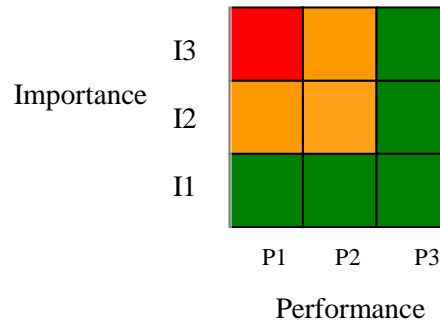
Niveau de performance : (voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Application du droit du travail, analyse des salaires et application de conventions collectives ou d'entreprise.	Redistribution en primes des bénéfécies.	Objectivité et transparence des conditions de fixation de la part individuelle de rémunération.	

Niveau d'importance : (voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l'espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l'entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d'activités.	

Positionnement du sous-critère C6SC3



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

CRITERE 6 : « Résultats économiques »

SOUS-CRITERE 4 : Investissements RS

Les investissements sont évalués au regard de facteurs financiers et extra financiers. Ils se développent et contribuent à la fois au développement de la compétitivité et à l’atteinte des objectifs RS de l’entreprise.

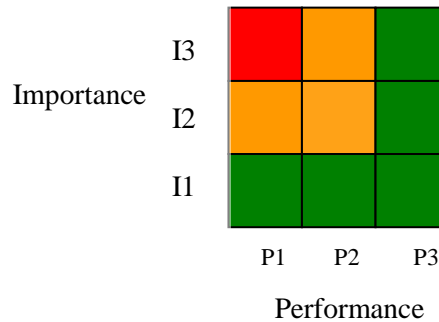
Niveau de performance : *(voir définition des 3 niveaux page 9 de ce document)*

P1 - INITIATION	P2 - REALISATION	P3 - AMELIORATION	Niveau estimé
Pas ou peu d’investissements responsables	Prise en compte de la RS dans la conception des produits et services (éco-conception), investissements visant à réduire l’impact environnemental de l’outil de production	Approche volontaire de l’utilisation des avantages compétitifs potentiels au-delà de la réglementation	

Niveau d’importance : *(voir définition des 3 niveaux page 10 de ce document)*

I1 - NULLE OU FAIBLE	I2 - MOYENNE	I3 - FORTE	Niveau estimé
Il ne se passe rien ou bien les conséquences sont limitées dans le temps et/ou l’espace.	Les conséquences peuvent remettre en cause certains projets de l’entreprise.	Les conséquences sont fortes, elles peuvent remettre en cause le bon fonctionnement de l’entreprise ou la structure privée ou dans un cas extrême empêcher la réalisation d’activités.	

Positionnement du sous-critère C6SC4



Justification de l'entreprise ou de la structure privée :

PARTIE II

Identification et évaluation du niveau de relation avec les parties prenantes significatives



PARTIE 2 : IDENTIFICATION ET EVALUATION DU NIVEAU DE RELATION AVEC LES PARTIES PRENANTES SIGNIFICATIVES

QUELQUES CONSIGNES POUR EVALUER LES PRINCIPALES PARTIES PRENANTES ET LES RELATIONS

1 - Identifier parmi la liste proposée les catégories de parties prenantes significatives de l'entreprise

2 - Apprécier le niveau d'importance de la partie prenante considérée

- Que se passe-t-il si l'entreprise ou la structure privée collabore ou pas avec la partie prenante ?

NIVEAU D'IMPORTANCE : niveau de risques, opportunités et influence réciproque

I1 : Faible

La partie prenante n'a pas ou peu d'influence (négative comme positive) sur l'entreprise ou la structure privée et ses activités.

I2 : Moyen

La partie prenante peut remettre en cause la réussite de certains projets.

I3 : Fort

La partie prenante peut remettre en cause l'ensemble des projets de l'entreprise ou la structure privée ou être indispensable à la réalisation de ses projets/activités.

3 - Apprécier le niveau des relations avec la partie prenante considérée

- Connaissez-vous cette partie prenante ?
- Quelle est aujourd'hui votre relation avec elle ?

NIVEAU DE RELATION : connaissance, qualité de la relation, modes de dialogues et d'interactions, satisfaction

R1 : Faible

Aucune information ou simple connaissance (sa mission, son rôle,...).

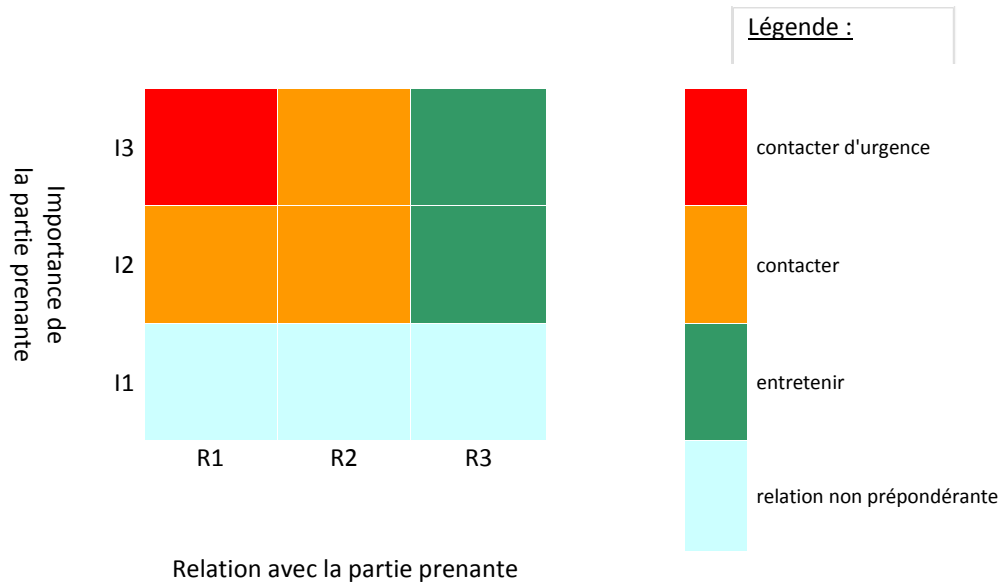
R2 : Moyen

L'entreprise ou la structure privée sollicite la partie prenante en cas de besoin.

R3 : Fort

L'entreprise ou la structure privée et la partie prenante ont défini un cadre d'échange d'information ou ont initié une étroite collaboration (contrat, convention,...).

4 - Positionnement de la partie prenante



PARTIES PRENANTES (Source PR XP X30-029)		Relation avec la partie prenante	Importance de la partie prenante	ACTION
	Catégories de parties prenantes	Exemples de structures pouvant représenter les parties prenantes		
1	Salariés / Collaborateurs Direction/managers / Collaborateurs employés/opérationnels / Collaborateurs intérimaires ou temporaires	Syndicat de salariés CHSCT Délégués du personnel Comités d'entreprises Médecins du travail		
2	Agences	Voir instances ci-dessus		
3	Financements et ressources financières	Europe Etat Région Caisse des Dépôts et Consignation Département		
4	Elus	Conseil (municipal, départemental, régional...), Communauté de Communes, Métropole ...		
5	Compagnies d'assurances	Compagnies d'assurances		
6	Fournisseurs, prestataires, Sous-traitants	Syndicat professionnel ou associations d'acteurs économiques		
7	Usagers			

PARTIES PRENANTES (Source PR XP X30-029)		Relation avec la partie prenante	Importance de la partie prenante	ACTION
8	Bénéficiaires et Utilisateurs finaux	Associations, citoyens ..		
9	« Chaîne de la valeur »			
10	Collectivités de même activité	Associations des Maires, Conférence des Régions...		
11	Organismes ou entreprises de même secteur géographique (zone d'activité, collectivité)	Organisations et syndicats professionnels Organismes consulaires (Chambres de commerce et d'industrie, Chambres de métiers et de l'artisanat)		
12	Ecosystèmes	Associations d'écologie et de protection de la nature spécialisée ou attachée à un territoire Administrations spécialisées (DREAL, ADEME, Agence de l'eau)		
13	Société dans son ensemble	Administrations Associations généralistes ou globales Médias		
14	Communauté locale	Collectivités locales (ville, commune, communauté de communes ou d'agglomération, pays...) Conseils régionaux Conseils généraux Associations d'insertion sociale et de solidarité		

Associations sportives et de loisirs ...

PARTIES PRENANTES (Source PR XP X30-029)			Relation avec la partie prenante	Importance de la partie prenante	ACTION
15	Riverains	Associations représentatives de riverains			
16	Futurs embauchés	Ecoles d'ingénieurs, universités, IUT, filières d'apprentissage ... Associations d'élèves (futurs embauchés)			
17	Femmes	Associations, administration			
18	Handicapés	Associations, administration (CRAM) AGEFIPH (Association de gestion des fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapés)			
19	Enfants	Associations (droits enfants, familiales)			
20	Groupes vulnérables	Associations de solidarité Associations pour personnes éloignées de l'emploi HALDE (Haute autorité lutte contre discriminations et pour l'égalité)			
21	Génération futures	Associations			
22	Organismes de formation				

	Etablissements d'enseignement			
	Instituts de formation			

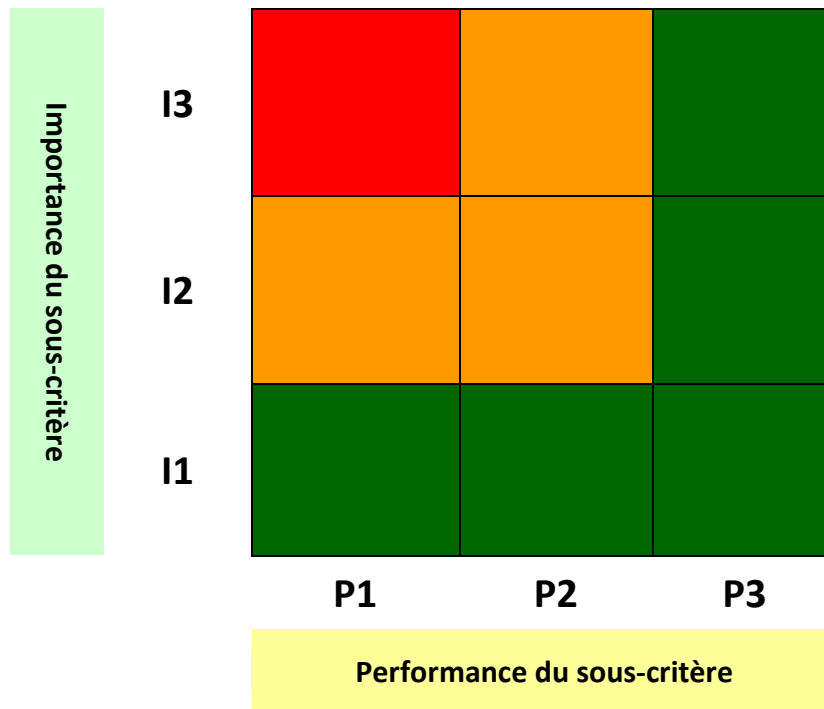
PARTIES PRENANTES (Source PR XP X30-029)		Relation avec la partie prenante	Importance de la partie prenante	ACTION
23	Pouvoirs publics (contrôles et soutien)	Préfecture		
		DREAL (environnement, risques, logement, transport...)		
		ADEME (énergie, environnement)		
		DIRECCTE (travail, emploi, formation professionnelle, développement industriel et technologique, consommation, commerce extérieur, commerce, artisanat, intelligence économique)		
		Pompiers, sécurité civile, SDIS		
		Agence régionale de santé (prévention, santé publique, veille et sécurité sanitaire, accompagnement médico-social)		
		URSSAF, CARSAT		
		Organisme de retraite complémentaire		
		Pôle emploi		
	Inspecteurs du travail ..			
24	Producteurs de connaissance, recherche	Instituts de recherche		
		Centres techniques		
25	Organisations porteuses d'initiatives de responsabilité sociétale et de développement durable	Associations nationales ou locales (Comité21, ORSE, OREE, CIRIDÉVELOPPEMENT DURABLE...)		
		Pacte Mondial (Global Compact ONU, association nationale)		
		ONG internationales (environnement et social)		
		Commission nationale des droits de l'Homme		

PARTIES PRENANTES (Source PR XP X30-029)		Relation avec la partie prenante	Importance de la partie prenante	ACTION
26	Soutiens	Organismes de normalisation		
		Organismes de certification		
		Bureaux d'étude technique		
		Consultants, cabinets conseil (juridique, financier, système,...)		
27	Organisations influentes sur l'opinion	Organisations politiques		
		Mouvements éthiques et philosophiques		
		Institutions religieuses		
28	Autres			

ANNEXE 1 - MATRICE DE POSITIONNEMENT DES SOUS CRITERES





Légende :

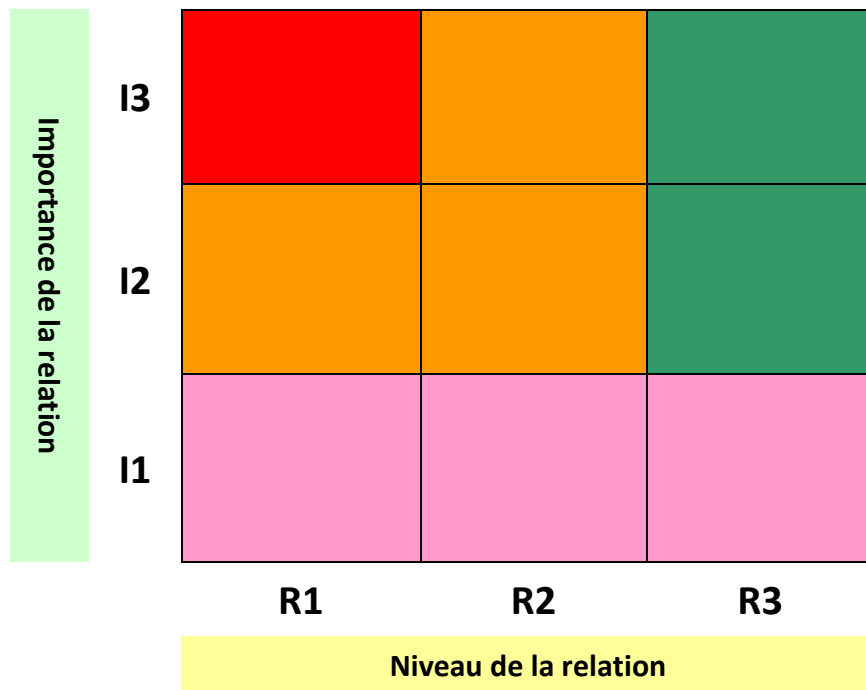
	conforter
	surveiller
	réagir



ANNEXE 2 - MATRICE DE POSITIONNEMENT DES PARTIES PRENANTES

Légende :

-  contacter d'urgence
-  contacter
-  entretenir
-  relation non prépondérante



COMMENTAIRES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

GLOSSAIRES ET ACRONYMES

Chaîne de valeur	Ensemble des étapes (de l’approvisionnement en matières premières à la consommation finale) déterminant la capacité d’un domaine d’activité stratégique, d’une entreprise ou d’une organisation, à obtenir un avantage concurrentiel.
Communauté locale	Ensemble de personnes vivant en collectivité dans une zone géographique donnée (Régions, départements...).
Développement Durable (DD)	Selon la définition donnée dans le rapport Brundtland en 1987, le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins.
Diagnostic de Responsabilité Sociétale des Organisations (Diagnostic RSO)	Analyse poussée de l’intégration de la Responsabilité Sociétale dans le système de management d’une organisation, qu’elle soit entreprise ou autre structure privée, collectivité ou autre organisme public. Le diagnostic RSO porte sur la structure d’un organisme ainsi que sur son projet.
Ecosystème	En économie, l’écosystème signifie un ensemble d’entités : organisation, entreprise d’un secteur ou une filière donnée et leurs parties prenantes qui ont en commun projet de développement dans le temps.
Focus projet	A la différence du Diagnostic RSO qui porte sur l’intégration de la Responsabilité Sociétale au sein du système de management de la structure ainsi que du projet, le focus projet propose une analyse plus poussée de l’intégration de la Responsabilité Sociétale dans le système de management du projet seul.
Initiatives de Responsabilité Sociétale (RS) et de Développement Durable (DD)	Actions, démarches ou projets entrepris par une organisation pour intégrer les principes de la RS et du DD dans son système de management.
Intégration de la Responsabilité Sociétale (RS) dans le système de management	Mesure de la prise en compte des principes de RS dans le système de management de l’organisme.
Investissements Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)	Investissements humains et financiers alloués à la Responsabilité Sociétale au sein d’une entreprise.
Loyauté des pratiques	Question centrale numéro 5 de la norme ISO 26000 : les relations décrites dans cette question doivent permettre de garantir des principes d’intégrité, d’honnêteté entre l’organisation et les autres organisations y compris les concurrentes. Ces relations doivent s’étendre au-delà des frontières y compris là où la réglementation nationale est inexistante et où les pratiques en cours de garantissent pas cette intégrité. Chaque organisation se positionne et se développe en respectant les autres organisations et leur croissance, ce qui garantit notamment une concurrence loyale et une reconnaissance es populations.
Redistribution de la	Redistribution de la valeur créée par une organisation.

valeur ajoutée	
Relations avec les parties prenantes	Relations entretenues par une organisation avec l'ensemble de ses parties prenantes, c'est-à-dire les personnes qui participent à sa vie économique (salariés, clients, fournisseurs, actionnaires...), de ceux qui observent l'entreprise (syndicats, ONG, investisseurs...), et de ceux qu'elle influence plus ou moins directement (société civile, communauté locale, riverains...).
Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)	Se définit comme la manière dont les entreprises intègrent, sur une base volontaire, des préoccupations sociales, environnementales et éthiques dans leurs activités économiques comme dans leurs interactions avec toutes les parties prenantes.
Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO)	Se définit comme la manière dont tous types d'organisations (structures privées et organismes publics) intègrent, sur une base volontaire, des préoccupations sociales, environnementales et éthiques dans leurs activités économiques comme dans leurs interactions avec toutes les parties prenantes.