

JUIN 2022

RETOURS D'EXPÉRIENCE DE NOS LABELLISÉS RSE

DÉMARCHE RSE,

BÉNÉFICES,
BONNES
PRATIQUES
ET PRINCIPALES
TENDANCES





SOMMAIRE



Édito.....	4
Gouvernance.....	6
L'implication du dirigeant est essentielle.....	6
La connaissance des parties prenantes est renforcée.....	7
La labellisation fait émerger la raison d'être de l'organisation.....	8
Les sujets de RSE à l'ordre du jour des réunions de direction.....	10
Une structure de pilotage esat un atout.....	11
La charte éthique, est un outil privilégié pour enclencher une dynamique collective.....	11
Les objectifs RSE restent peu présents dans les critères de rémunération.....	12
Le rapport RSE constitue un outil de transparence.....	13
La démarche RSE a un impact positif sur les collaborateurs.....	14
Environnement.....	16
Le bilan carbone, est une première étape pour bâtir la stratégie climat des organisations.....	16
Les labellisés RSE agissent concrètement pour l'environnement.....	17
Social.....	18
Les droits de l'homme constituent une question centrale dans le domaine social.....	18
Les labellisés prennent des engagements concrets en matière de santé et QVT.....	21
La labellisation renforce l'attractivité des entreprises.....	23
Économique.....	24
La labellisation RSE contribue à la performance économique.....	24
La labellisation RSE est un vecteur d'innovation.....	26
Conclusion.....	28
Le Groupe AFNOR et la RSE.....	29

ÉDITO

Dans un contexte de multiplication des labels RSE, l'AFNOR en France, INDR au Luxembourg et Ecoparc en Suisse, ont créé **le label Responsibility Europe**. Cette initiative a pour ambition d'accélérer la mutation des organisations et de contribuer aux objectifs de développement durable. Le label Responsibility Europe permet aux organisations labellisées dans divers pays de bénéficier d'une reconnaissance internationale, renforçant ainsi la crédibilité et la lisibilité de leurs actions.

L'association Responsibility Europe rassemble des organismes tiers de confiance qui partagent les valeurs européennes et la conviction que la RSE constitue un réel enjeu pour les organisations en termes de compétitivité, de pérennité, d'innovation et de résilience. Les membres actuels sont AFNOR (France), INDR (Luxembourg), Ecoparc (Suisse), Primum Non Nocere et UNICEM entreprises engagées.

Riche de plusieurs centaines de retours terrains en matière de RSE, le département RSE du Groupe AFNOR, accompagné de ses partenaires membres de Responsibility Europe, a mené une enquête auprès des organisations labellisées, afin d'identifier et de partager les bénéfices d'une labellisation RSE.

Cette enquête met en lumière les grands enseignements de ce que font les organisations labellisées RSE et Responsibility Europe. Elle dresse la liste des bonnes pratiques déployées par ces entreprises à l'aune des grands enjeux de développement durable d'aujourd'hui, et des demandes croissantes des parties prenantes (clients, consommateurs, société civile, fournisseurs, donneurs d'ordres et prescripteurs privés et publics, investisseurs, ...) pour des modèles économiques plus justes et plus pérennes. Elle analyse comment les organisations qui partagent une conviction RSE ont initié leur démarche, mis en œuvre leurs actions et pris des engagements dans les domaines sociaux et environnementaux.

Les retours d'expérience des labellisés nous apprennent que, non seulement leurs bonnes pratiques sont reconnues par les marchés, mais qu'en plus, la structuration de la démarche RSE apportée par un modèle de label RSE basé sur l'ISO 26000 et les principaux standards internationaux permet de consolider toutes les informations RSE à produire et à valoriser lors d'une consultation d'un donneur d'ordres. L'enquête souligne





notamment ce bénéfice dans les organisations de petite taille, qui n'ont pas forcément l'habitude de standardiser l'information, ni les ressources pour le faire.

L'expérience des organisations labellisées RSE, engagées dans cette démarche malgré les obstacles et le contexte économique des années 2020 et 2021, devrait être de nature à convaincre les plus sceptiques, la grande majorité des labellisés témoignant de leur amélioration en termes de performance économique et de compétitivité.



Alain Jounot,
responsable du département RSE du Groupe AFNOR
et Président Responsibility Europe



À propos de cette enquête

Qui ?	Le département RSE du Groupe AFNOR
Quand ?	De décembre 2021 à février 2022
Auprès de qui ?	Les organisations labellisées Engagé RSE du réseau Responsibility Europe
Méthodologie ?	Analyse quantitative des résultats et verbatim des organisations

1. Étude BVA-Groupe AFNOR-Les Échos Exécutives, mené en novembre 2019 auprès de 408 organisations engagées en RSE, dont 68 labellisés « Engagé RSE ». Voir <https://www.afnor.org/actualites/etude-rse-bva/>.

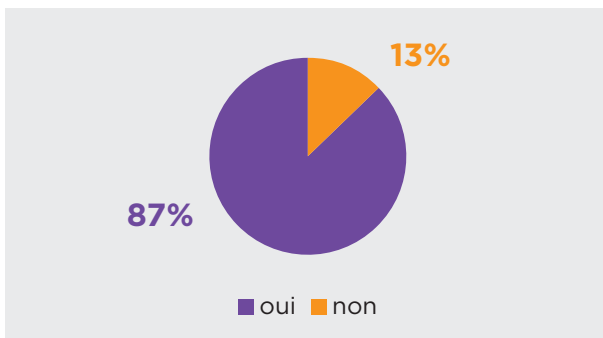
CHAPITRE 1

GOVERNANCE



L'IMPLICATION DU DIRIGEANT EST ESSENTIELLE

LE DIRIGEANT DE VOTRE ORGANISME EST-IL À L'ORIGINE DE LA DÉMARCHE ?



La prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux est aujourd'hui une attente prioritaire du marché. Il s'agira bientôt d'une exigence incontournable, et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise. **Il revient aux dirigeants d'entreprises de transformer ces nouvelles contraintes en un défi mobilisateur pour l'entreprise**, créateur d'opportunités de développement « différentiel ». Les dirigeants ne s'y trompent pas : ce sont eux qui se trouvent massivement (87%) à l'origine de la démarche de labellisation RSE.

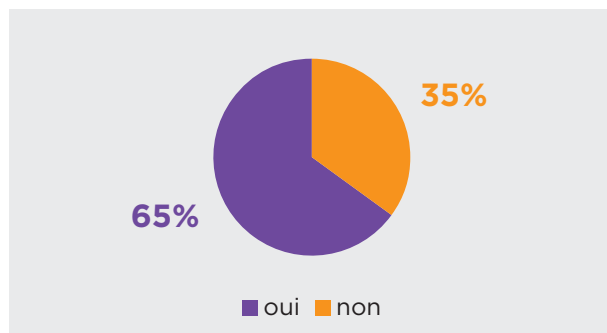
Le chemin vers la labellisation RSE conduit les organisations à faire évoluer leurs modèles de production et de consommation en intégrant plus pertinemment les aspects environnementaux et sociaux aux aspects économiques. Les dirigeants sont alors amenés à élargir le champ de responsabilité de l'entreprise pour tenir compte des attentes et des exigences du marché, des parties prenantes et de l'opinion publique.

Leur plus grand défi consiste à intégrer le facteur temps dans leur réflexion stratégique et leur gestion, car la prise en compte du principe de développement durable induit une logique économique de moyen-long terme. Il leur faut parvenir à mettre en adéquation des intérêts parfois divergents, voire contradictoires : ceux des parties prenantes et ceux de l'entreprise elle-même, qui doit assurer sa compétitivité à court terme. Une vision à long terme permet d'atténuer certaines contradictions entre les exigences économiques et les dimensions environnementales et sociales.

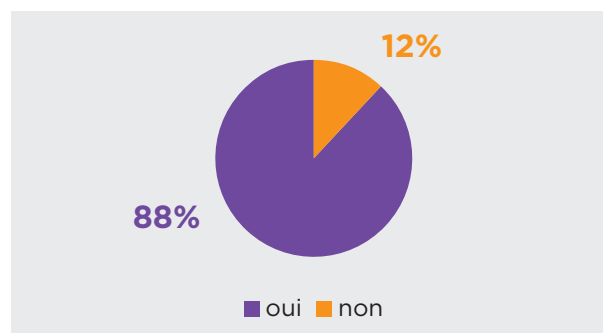


LA CONNAISSANCE DES PARTIES PRENANTES EST RENFORCÉE

VOTRE ENTREPRISE A-ELLE AMÉLIORÉ SA CONNAISSANCE DE SES PARTIES PRENANTES GRÂCE À VOTRE LABEL RSE ?



VOTRE DÉMARCHE A-T-ELLE MODIFIÉ, PLUS OU MOINS PROFONDÉMENT, VOTRE RAPPORT AVEC VOS PARTIES PRENANTES ?



Les labels RSE du réseau Responsibility Europe permettent de créer des opportunités de dialogue avec les parties prenantes afin de bénéficier de nouvelles perspectives et de points de vue éclairant leurs décisions.

Il ne s'agit pas pour les organisations de s'aligner sur les demandes de toutes les parties prenantes, mais la connaissance des attentes des clients, des évolutions technologiques, des perspectives réglementaires, des travaux et recherches des centres techniques, des initiatives sectorielles, des codes de conduite de la branche professionnelles sont autant d'éléments qui concourent

à lui donner les informations nécessaires à son adaptation au marché et à la bonne planification de ses investissements futurs en matériel ou en ressources humaines.

Les labels RSE du réseau Responsibility Europe consacrent l'importance du dialogue avec les parties prenantes. Ils évaluent les pratiques des organisations pour identifier leurs parties prenantes et estimer la pertinence, la légitimité et la compatibilité de leurs intérêts. La démarche de labellisation permet de mieux connaître ses parties prenantes, selon 65% des organisations interrogées.

La théorie des parties prenantes

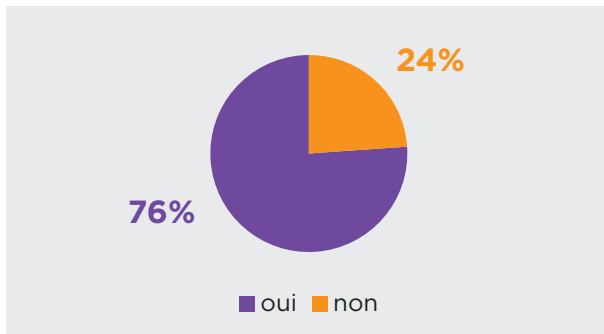
L'économiste Edward Freeman est à l'origine de la théorie des parties prenantes dans son ouvrage paru en 1984, *Strategic Management : A Stakeholder Approach*.

Freeman considère comme parties prenantes tout individu ou organisation ayant de l'influence ou étant influencé par l'entreprise. Société et organisations sont donc liées par une relation d'interdépendance, dont la rupture peut avoir des répercussions sur les rapports entre les acteurs et, à plus long terme, sur la performance de l'organisation. Aussi Freeman insiste-t-il sur l'importance de connaître ses parties prenantes et leurs attentes, et de les inclure dans les processus décisionnels.

C'est en répondant aux besoins des parties prenantes — salariés, fournisseurs, actionnaires, etc. — que l'entreprise sera plus performante. Cela permettra de trouver un équilibre entre les intérêts des différents acteurs et de garantir une meilleure coopération.

LA LABELLISATION FAIT ÉMERGER LA RAISON D'ÊTRE DE L'ORGANISATION

LA LABELLISATION RSE A-T-ELLE PERMIS À VOTRE ORGANISATION DE FORMULER OU DE RÉVISER SES VALEURS ET SA MISSION OU SA STRATÉGIE ?



Au-delà du signe de reconnaissance qu'offre la labellisation, c'est toute la méthodologie d'évaluation qui est plébiscitée par l'ensemble des organisations labellisées depuis plus de 10 ans (transversalités des critères RSE du référentiel et lien avec la stratégie de l'organisation, système de cotation en amélioration continue, évaluation des pratiques RSE et des performances RSE associées, etc.).

La labellisation accompagne en effet les organisations dans :

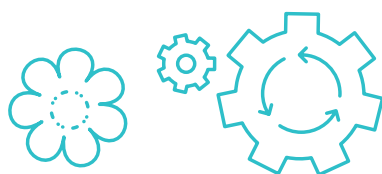
- L'identification de leurs enjeux RSE métiers prioritaires.
- La priorisation de leurs enjeux RSE.
- La structuration de leur stratégie RSE.
- Le déploiement de leur démarche de RSE.
- L'appropriation par tous les salariés de la démarche RSE.
- L'amélioration continue des actions RSE.

Point d'orgue des bénéfices de la labellisation, l'incitation à la refonte de la stratégie globale de l'entreprise par une formalisation de ses valeurs et de sa mission, pour une corrélation entre la stratégie de développement et la stratégie RSE de la structure, destinées in fine à se rassembler en une seule et même stratégie de développement durable.

Les trois quarts des répondants ont utilisé l'exercice du label RSE pour formuler, valider ou revisiter leur raison d'être et/ou leur mission. **Le processus de labellisation restitue en effet la matière nécessaire à exprimer la raison d'être et les engagements constituant la mission de l'entreprise.**

En effet :

- **Raison d'être et mission se basent sur une priorisation des enjeux ou une analyse de matérialité.** La labellisation RSE permet une analyse des différents domaines d'action de la norme ISO 26000 et du niveau de relation et de connaissances des acteurs de l'écosystème.
- **Raison d'être et mission forment un engagement à répondre aux attentes de parties prenantes.** Basé sur l'ISO 26000, le label fait du dialogue avec les parties prenantes un fondement de la démarche RSE.
- **Raison d'être et mission exigent l'implication de toute l'entreprise, notamment les collaborateurs.** Elles nécessitent également un leadership fort de la part des dirigeants pour emmener l'ensemble de l'entreprise dans une dynamique transformative démontrant ainsi la contribution singulière qu'elle entend apporter à la société. Leadership des dirigeants et implication des salariés sont deux critères fondamentaux des labels RSE regroupés au sein de Responsibility Europe



- **Raison d'être et mission exigent de l'évaluation et de la mesure pour démontrer que l'entreprise répond aux attentes de ses parties prenantes et de la société.** Ces aspects sont essentiels dans la démarche de labellisation, la moitié des points portant sur les résultats (indicateurs pertinents, objectifs, tendance, analyse et décisions qui en découlent).

De nombreux autres critères de labellisation permettent d'apporter un éclairage aux dirigeants pour établir ou revisiter une raison d'être et une mission.



Les sociétés à mission

En France, la loi Pacte du 22 mai 2019 a introduit la possibilité pour une entreprise de mentionner sa raison d'être dans ses statuts, et de faire publiquement état de sa qualité de société à mission.

La qualité de société à mission fait l'objet d'un double niveau de contrôle :

- **Contrôle interne** : la société à mission doit nommer un comité de mission chargé de suivre l'exécution de la mission (constituée de la raison d'être et des objectifs sociaux ou environnementaux) ;
- **Contrôle externe, réglementaire** : la société à mission sélectionne un organisme tiers indépendant (OTI) chargé de vérifier l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux.

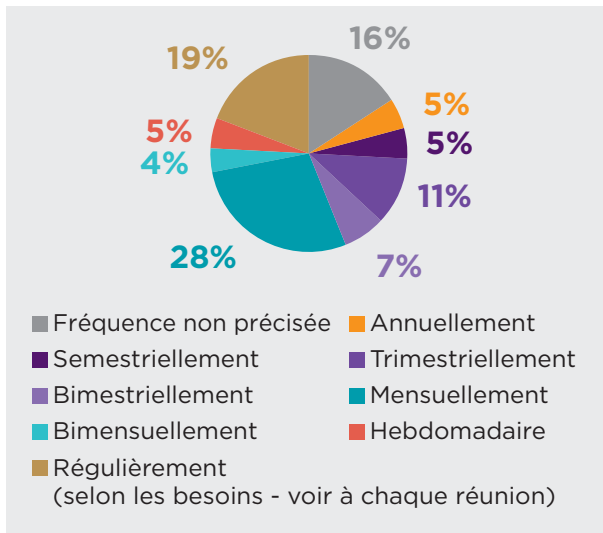
La loi précise expressément que le comité de mission est un organe distinct et indépendant des organes sociaux (conseil d'administration, directoire, direction générale, gérance, etc.).

Comité de mission et comité de parties prenantes sont donc distincts. Leurs missions sont différentes : le comité des parties prenantes représente l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise au regard de ses enjeux RSE, alors que le comité de mission évalue l'atteinte des objectifs opérationnels RSE et le respect des objectifs statutaires. Les organisations de moins de 50 salariés peuvent remplacer le comité de mission par un référent unique.

La loi précise par ailleurs que le comité de mission doit présenter tous les ans à l'assemblée chargée de l'approbation des comptes de l'entreprise, un rapport, joint au rapport de gestion.

LES SUJETS DE RSE À L'ORDRE DU JOUR DES RÉUNIONS DE DIRECTION

À QUELLES FRÉQUENCE LES ORGANES DE DIRECTION (CA, COMITÉ DE DIRECTION, ...) INTÈGENT T-ILS DES SUJETS RSE À L'ORDRE DU JOUR DE LEURS RÉUNIONS ?



Les résultats ici sont nombreux et variés, cependant une tendance semble se dessiner, celle de l'intégration à fréquence mensuelle des sujets de RSE dans les ordres du jour des réunions des organes de direction.

Une bonne pratique consiste à intégrer systématiquement le suivi des objectifs RSE à l'ordre du jour des réunions de comités de direction (Codir), par exemple. Cela peut se traduire par la participation du ou de la Responsable RSE au Codir, avec un temps court dédié au suivi des objectifs RSE et à la mise en exergue des facteurs de succès et des difficultés rencontrées dans la poursuite de chacun des grands objectifs RSE stratégiques de l'entreprise. Il s'agit ainsi de sensibiliser les membres du Codir à ce qui fonctionne et qu'il faut poursuivre, mais aussi ce qui fonctionne moins bien, et qu'il faut corriger, afin qu'ils en informent leurs équipes dans une logique d'accomplissement collectif des objectifs RSE.

L'analyse des pratiques des organisations labellisées montre par ailleurs l'importance de **procéder environ une fois par an à une revue complète de la démarche**. Il s'agit alors de passer en revue les plans d'actions et leur déploiement, faire le point sur l'atteinte des objectifs, éventuellement revisiter les engagements, procéder à la mise à jour de la cartographie des parties prenantes et de leurs attentes, intégrer et/ou reprioriser les enjeux RSE ou partager des éléments de benchmark, ... Cet exercice, important dans une démarche RSE, s'apparente à ce que les normes ISO appellent la « revue de direction ». Elle fait partie de la dynamique d'amélioration continue.

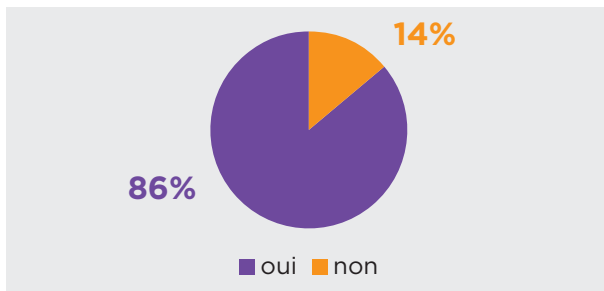
Quelques exemples de points à traiter en « revue de direction »

- Les données recueillies lors des évaluations réalisées en tous domaines ;
- L'état des indicateurs internes et des évaluations externes (ratings...), les évolutions ;
- Les retours d'information sur la satisfaction des parties prenantes, les évolutions de facteurs relatifs au marché tels que technologies, recherche & développement, performances des concurrents ;
- Des facteurs susceptibles d'avoir une incidence sur l'entreprise, tels que les conditions financières, sociétales ou environnementales et les modifications légales et réglementaires ;
- La communication directe avec les parties prenantes, les questionnaires et les enquêtes quantitatifs et/ou qualitatifs, les groupes de discussion ;
- Les rapports des associations de consommateurs et des médias, les études sectorielles et industrielles.



UNE STRUCTURE DE PILOTAGE EST UN ATOUT

AVEZ-VOUS UN COMITÉ RSE OU UNE STRUCTURE DÉDIÉE AU DÉVELOPPEMENT DURABLE ?



La majorité des organisations labellisées (86%) ont mis en place une structure dédiée au pilotage de leur démarche RSE. Elles confirment l'importance de disposer

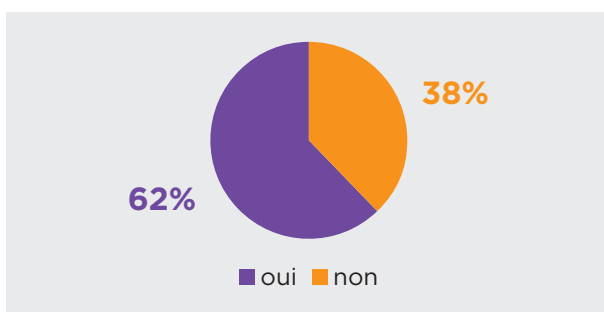
d'un groupe de travail transversal, rassemblant les différentes dimensions du développement durable représentées au sein de l'entreprise.

Selon la taille de l'entreprise, il peut s'agir d'un véritable comité de pilotage ou, plus modestement, d'une fonction RSE attribuée à une personne directement rattachée à la direction (si ce n'est le dirigeant lui-même, notamment dans la phase de lancement).

Si l'entreprise choisit de mettre en place une structure en mode projet, **la personnalité et la légitimité du chef de projet ou du référent RSE seront des critères déterminants** pour mener à bien la démarche RSE de l'organisation. Aussi la direction doit-elle communiquer clairement sur l'importance stratégique de la démarche RSE en cours.

LA CHARTE ÉTHIQUE, EST UN OUTIL PRIVILÉGIÉ POUR ENCLENCER UNE DYNAMIQUE COLLECTIVE

VOTRE DÉMARCHÉ RSE A-T-ELLE CONDUIT VOTRE ENTREPRISE À RÉDIGER UNE CHARTE ÉTHIQUE, UN CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES, UNE DÉCLARATION D'ENGAGEMENT RSE/DD, UNE CHARTE DE LA DIVERSITÉ, DE GOUVERNANCE RESPONSABLE ?



La labellisation RSE a conduit plus de 60% des organisations à rédiger une charte, principalement sur l'éthique, la conduite des affaires ou la diversité.

La charte permet à la fois d'orienter les efforts de l'organisation sur des éléments de progrès très attendus par les parties prenantes et de valoriser

les efforts entrepris. Elle est généralement associée à des actions de formation, parfois à la mise en place de quelques éléments d'organisation.

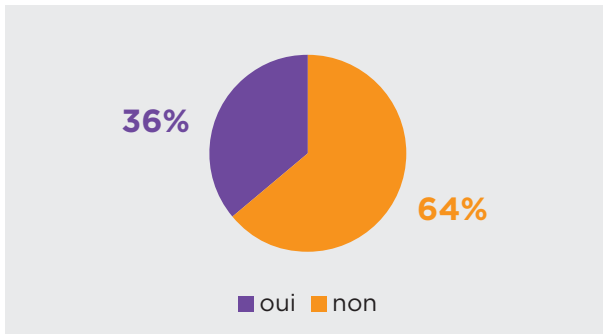
La charte éthique et RSE sert d'abord à déclencher un effet d'entraînement et à sensibiliser les acteurs internes et externes à la prise en compte des principes de la RSE. En effet, ses objectifs ne peuvent être atteints que grâce à l'engagement, à la réflexion et au sens des responsabilités de chacun. Sa dimension collective en fait naturellement un outil privilégié pour créer une dynamique chez les collaborateurs et les parties prenantes.

Par ailleurs, **la rédaction d'une charte éthique est souvent le point de départ d'un dialogue avec les fournisseurs et sous-traitants de l'entreprise.** Elle permet donc d'enclencher également une dynamique auprès de la chaîne de valeur, et d'influencer positivement les acteurs de cette chaîne.

L'ISO 26000 insiste sur « l'exercice du devoir d'influence » au sein de la « sphère d'influence » et, là encore, les labellisés démontrent par ces résultats que cette influence positive et ce devoir de diffuser les bonnes pratiques RSE dès qu'elles le peuvent, fait partie de leurs engagements.

LES OBJECTIFS RSE RESTENT PEU PRÉSENTS DANS LES CRITÈRES DE RÉMUNÉRATION

LES CRITÈRES DE RÉMUNÉRATION OU D'INTÉRESSEMENT INTÈGRENT T-ILS DES CRITÈRES RSE ?



L'enquête révèle toutefois que 36% seulement des organisations labellisées ont intégré des critères RSE dans la rémunération ou dans un dispositif d'intéressement. Cette approche reste en effet peu répandue, notamment en raison de questions sur le choix des critères RSE et leur maîtrise.

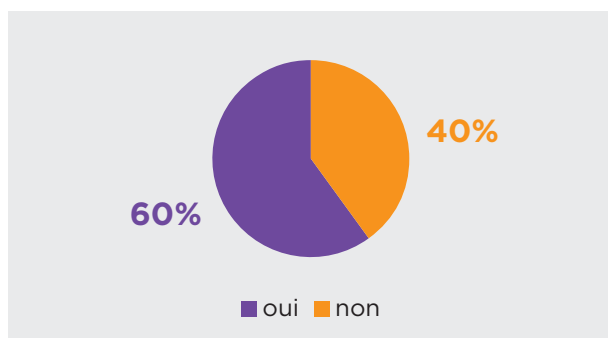
En France, les réflexions et travaux actuels liés à la directive CSRD et à la plateforme impact.gouv.fr apporteront certainement des réponses aux dirigeants qui souhaitent objectiver la rémunération et/ou l'intéressement sur la base de critères RSE fiables et en accord avec la stratégie RSE de l'entreprise.

L'intégration de critères RSE dans la rémunération est un moyen efficace d'orienter une entreprise vers l'atteinte des objectifs de développement durable. Cette pratique, qui se développe chez les dirigeants, constitue un excellent levier de responsabilisation de chacun, à tous les niveaux de hiérarchie.



LE RAPPORT RSE CONSTITUE UN OUTIL DE TRANSPARENCE

AVEZ-VOUS PUBLIÉ UN RAPPORT RSE OU UN RAPPORT NON FINANCIER ?



La pratique de publication d'un rapport RSE (ou non financier) se généralise parmi les organisations labellisées RSE (PME et TPE incluses), qui ont compris l'intérêt de la transparence vis-à-vis des parties prenantes. En effet, plus elles sont transparentes sur leurs pratiques et leurs résultats, plus elles suscitent le dialogue et la confiance de leurs partenaires d'affaires et de la société en général.

Ce constat rejoint les travaux de Freeman (voir la section précédente) qui concluaient que plus une entreprise est ouverte à ses parties prenantes, plus elle devient transparente.

Les obligations réglementaires de reporting RSE commentaire

La future directive européenne sur le reporting développement durable des entreprises directive (CSRD, pour *Corporate Sustainability Reporting Directive*) vise à harmoniser le format des rapports RSE/ESG/Développement durable des entreprises des États membres.

Elle étend des exigences actuelles de reporting aux entreprises de plus de 250 salariés et à toutes les sociétés cotées, portant ainsi à plus de 50 000 le nombre d'entreprises concernées par le dispositif réglementaire.

À noter : même si votre entreprise n'est pas assujettie à l'obligation de reporting RSE, il relève de la bonne pratique de publier son rapport RSE. Transparence et redevabilité seront alors deux principes de l'ISO 26000 que vous suivrez !



LA DÉMARCHE RSE A UN IMPACT POSITIF SUR LES COLLABORATEURS

Notre enquête révèle qu'une partie des organisations labellisées estiment que leur démarche RSE a un impact positif sur l'implication des collaborateurs au sein de leur organisation, et que cet engagement favorise le sentiment d'appartenance des collaborateurs. Ils s'investissent davantage dans leur entreprise lorsqu'ils y trouvent un intérêt personnel, notamment aux travers de leurs propres responsabilités.

L'engagement social et environnemental est ainsi devenu un point d'attractivité de l'entreprise pour le recrutement de nouveaux talents, notamment parmi les plus jeunes.

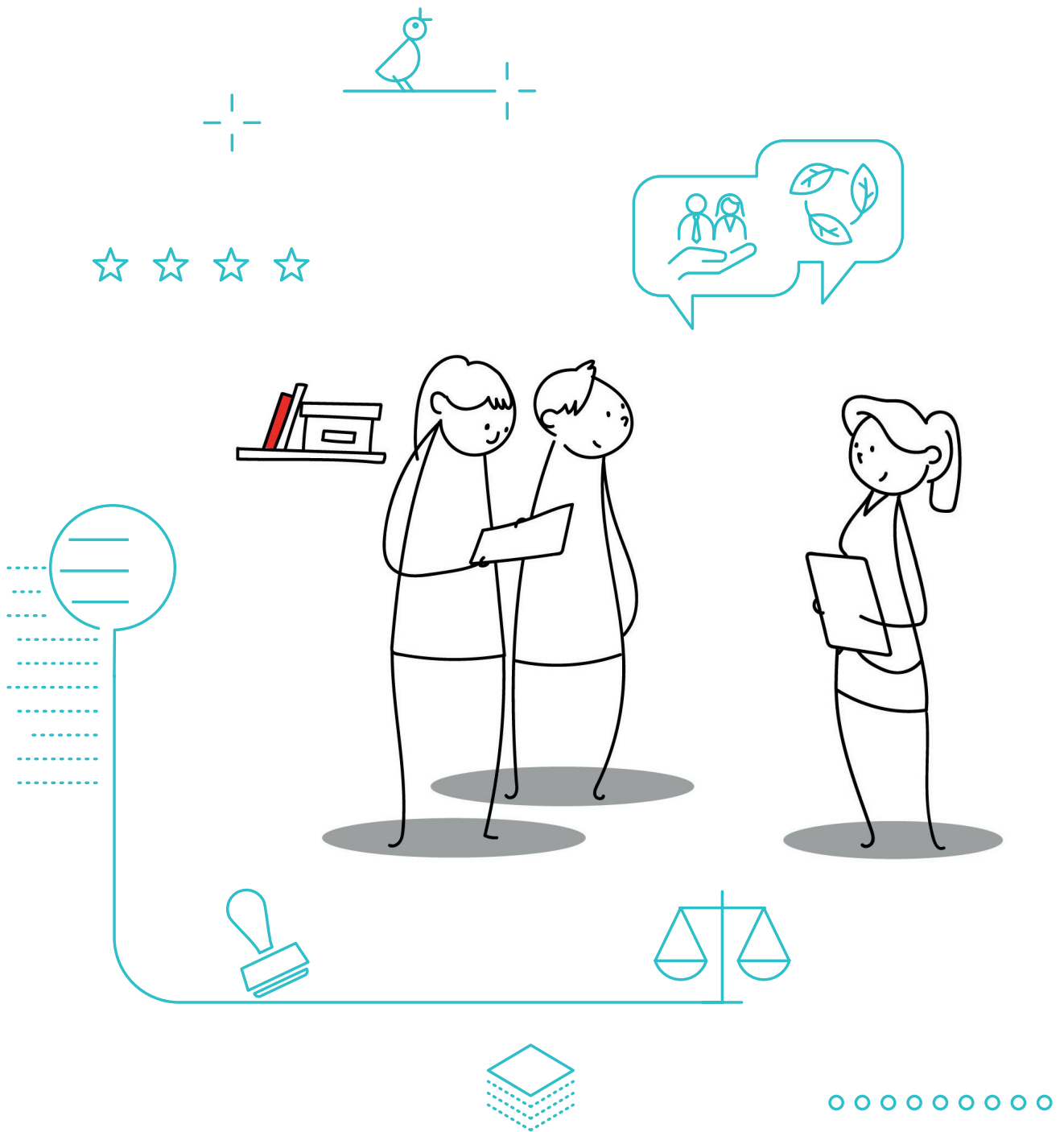
? QUELQUES EXEMPLES D'ENGAGEMENT ET D'IMPLICATION DES COLLABORATEURS SUITE À LA DÉMARCHE RSE :

- « Un renforcement de l'attachement et de l'attractivité. Nous avons pu recruter une personne reconnue au niveau français dans nos métiers grâce à son envie de rejoindre une entreprise engagée et reconnue sur le volet RSE. »
- « Une forte mobilisation pour la démarche de développement durable au sein du secteur, renforcée par l'obtention du label qui a contribué à redonner de la dynamique. Volonté de certaines équipes de s'engager dans le DD au regard des résultats reconnus (et récompensés nationalement). »
- « Renforcement du sentiment d'appartenance à l'entreprise, cohésion entre les salariés, meilleure communication interne et externe. »
- « Auprès de certains salariés, la démarche RSE développe une fierté d'appartenance de par leurs contributions à la réussite du projet. »
- **Une grande partie des labellisés notent l'impact environnemental positif sur leurs activités engendré par leur démarche RSE, et ce y compris au-delà des murs de l'entreprise. En se faisant labelliser, elles ont donc indirectement contribué aux changements d'habitudes de leurs collaborateurs. Il s'agit d'un cercle vertueux. »**

? QUELQUES EXEMPLES D'ÉVOLUTION DES HABITUDES DES COLLABORATEURS DES ORGANISATIONS LABELLISÉES :

- « Un ancrage local très présent chez les employés, travail avec des partenaires et entreprises locales. »
- « Un engagement sociétal : participation à de nombreuses démarches locales sur le territoire/ Alimentation : mise en place de paniers avec les producteurs locaux par le CSE. »
- « Les comportements évoluent au quotidien et prennent de plus en plus en considération les critères de durabilité, qu'il s'agisse de la mobilité avec de plus en plus de voitures hybrides, ou de l'engagement sociétal de nos employés. »
- « Prise de conscience en matière de mobilité, de recyclage des déchets. »
- « Participation à des événements caritatifs (Relais pour la Vie, récolte de jouets pour la Croix-Rouge), participation à une initiative locale. »
- « Les salariés se sentent plus impliqués. Leur niveau d'engagement sociétal est en hausse notamment grâce à des actions comme Sakado (dons à des personnes sans-abri) ou Ocean Rescue (dépollution plage héraultaise). »



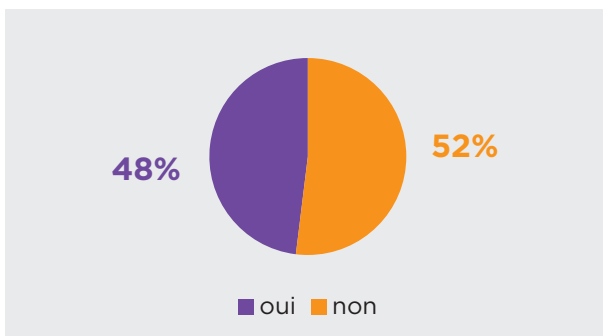


CHAPITRE 2

ENVIRONNEMENT

LE BILAN CARBONE, EST UNE PREMIÈRE ÉTAPE POUR BÂTIR LA STRATÉGIE CLIMAT DES ORGANISATIONS

AVEZ-VOUS RÉALISÉ UN BILAN CARBONE ?



Les actions environnementales constituent souvent l'une des premières actions des entreprises dans leur démarche RSE. En effet, bilan carbone, actions de réduction des consommations (eau, énergie, matières) ou de réduction des déchets sont des actions visibles, mesurables et quantifiables. De plus, elles sont parfois obligatoires, à l'instar du bilan d'émissions de gaz à effet de serre (BEGES), obligatoire en France pour les entreprises de plus de 500 salariés en France.

De nombreux outils en ligne permettent de réaliser les BEGES/bilan carbone. Ils sont souvent en accès libre, comme par exemple cet outil reconnu par l'État et l'Ademe, disponible sur <https://bilans-ges.ademe.fr/>.



LES LABELLISÉS RSE AGISSENT CONCRÈTEMENT POUR L'ENVIRONNEMENT

La démarche de labellisation RSE génère une prise de conscience de l'importance des impacts environnementaux. Elle permet de rendre plus visibles et chiffrables les gains inhérents à l'accroissement des engagements et des performances environnementales des organisations, les amène à questionner leurs pratiques, et les conduit à se doter d'outils pour maîtriser leur activité.

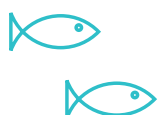
En matière environnementale, les entreprises comme les collectivités territoriales ne peuvent plus agir en gestionnaires incultes. Cette nouvelle donne est accentuée par l'intérêt croissant porté par les parties prenantes et la nécessité de prendre en considération les générations futures sur des questions essentielles comme l'accès à l'eau pour tous et l'atténuation du changement climatique.

L'enquête montre qu'une grande majorité des organisations a mis en place des actions de réductions de leurs consommations d'eau et d'énergie, de leurs émissions de CO₂ et de leurs déchets. Globalement les actions menées par les organisations labellisées ont induit :

- Une baisse de la consommation d'eau de 5 à 30 % ;
- Une baisse de consommation d'énergie de 10 à 30 % ;
- Une réduction des émissions de CO₂ de 5 à 40 % ;
- Une réduction du volume de déchets/ emballages de 10 à 50 %.

Depuis les accords de Paris et l'adoption en 2015 de la Stratégie nationale bas-carbone (SNBC), l'un des objectifs de la France est d'atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050. Tous les acteurs économiques ont leur rôle à jouer, les entreprises en particulier.

Les labellisés prennent leur part dans l'effort à fournir, ils partagent des ambitions fortes au travers de leurs stratégies climat. La pérennité même des organisations est en jeu dans la mesure où, pour atteindre ses objectifs, la SNBC exige d'elles de « réduire fortement les consommations d'énergie dans tous les secteurs (réduction de plus de 40% par rapport à 2015), en renforçant substantiellement l'efficacité énergétique et en développant la sobriété ». D'une manière ou d'une autre, leur process, leurs habitudes de consommation, leur modèle économique, en seront impactés. **Tous les dirigeants labellisés savent qu'il faut anticiper et non subir.**



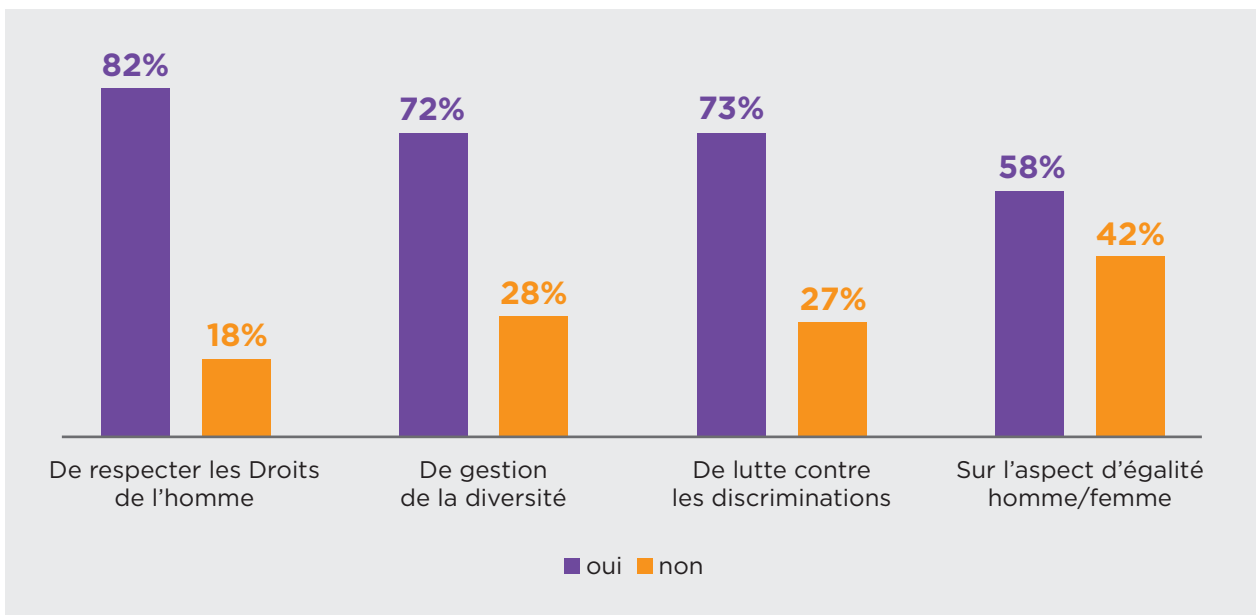
CHAPITRE 3

SOCIAL



LES DROITS DE L'HOMME CONSTITUENT UNE QUESTION CENTRALE DANS LE DOMAINE SOCIAL

VOUS AVEZ UNE POLITIQUE :



Plus de 80% des répondants disposent d'une politique de respect des droits de l'Homme, qui se décline ou couvre tous les grands sujets d'inclusion (diversité, égalité, discriminations).

Dans les organisations labellisées, ces politiques s'expriment dans les pratiques des ressources humaines, de dialogue social, mais aussi d'achats responsables. **Le questionnement des labels RSE sur ces sujets invite l'entreprise à ne pas externaliser sa responsabilité sociétale, et à se soucier des impacts, de ses pratiques et usages à tous les maillons de la chaîne de valeur.**

En effet, l'entreprise prend conscience de sa coresponsabilité par ses actions, notamment ses achats, en particulier lorsqu'elle opère ou commerce avec des entités implantées dans des zones du monde où le droit social est pauvre, voire absent.

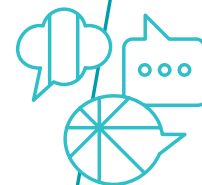


Le respect des droits de l'Homme dans l'ISO 26000

Le respect des droits de l'Homme est un thème très présent dans l'ISO 26000. Il s'agit de l'un des sept principes transversaux à toutes les considérations de responsabilité sociétale.

Il convient qu'une organisation :

- Respecte les droits de l'Homme et reconnaisse à la fois leur importance et leur universalité ;
- Respecte et, chaque fois que possible, promeuve les droits énoncés dans la Déclaration internationale des droits de l'Homme ;
- Accepte l'universalité de ces droits, c'est-à-dire le fait qu'ils soient applicables de manière indivisible dans tous les pays, toutes les cultures et situations ;
- Prend des mesures pour respecter les droits de l'Homme, et dans les cas où ceux-ci ne sont pas protégés, évite de tirer avantage de ces situations ;
- Accepte le principe de prendre en compte les normes internationales de comportement dans les cas où la législation ou sa mise en application n'assure aucune protection adéquate des droits de l'Homme.



Plus de 70% des organisations labellisées ont une politique de gestion de la diversité et/ou une politique de lutte contre les discriminations.

La diversité se définit comme « l'ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres [...] et qui constituent la communauté à laquelle elles appartiennent ». Cette notion est régulièrement utilisée sur le lieu de travail, mais aussi dans l'accès à l'emploi, notamment pour lutter contre les discriminations dans les processus de recrutements.

Selon le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, la diversité est nécessaire pour la cohésion interne d'une entreprise, elle renforce la

motivation et l'implication des salariés. Elle a donc des répercussions positives sur la performance globale de l'entreprise, notamment sur le plan de l'attractivité, la fidélisation et la rétention des talents. De plus, l'appréciation des différences au sein d'une organisation, notamment l'âge, le sexe et les origines (...), favoriserait l'inclusion des collaborateurs, et donc le sentiment d'appartenance.

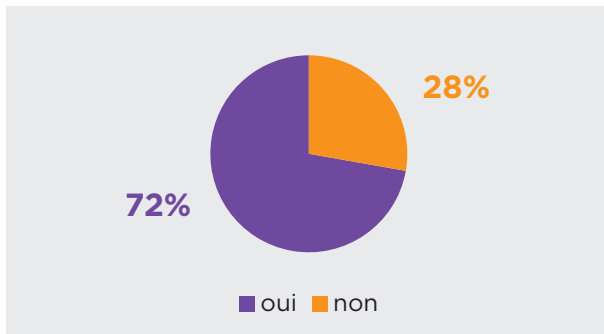
La diversité en entreprise fait aujourd'hui partie des préoccupations des salariés, aussi est-il impératif pour les dirigeants de l'inclure dans leur politique de gestion des ressources humaines.

Les facteurs de discrimination listés par le Code pénal français

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Source : Art. 225-1 du Code pénal, modifié par LOI n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 86

VOTRE ENTREPRISE A-ELLE FAIT UN EFFORT PARTICULIER POUR L'EMBAUCHE DE PERSONNES ÉLOIGNÉES DU TRAVAIL ?



Dans les organisations labellisées, la diversité se traduit aussi par l'inclusion, notamment de personnes éloignées de l'emploi aux profils très variés.

Les personnes en situation de handicap, les jeunes, les personnes sans qualification et les seniors font l'objet d'une attention particulière de la part des organisations labellisées. Les dirigeants reconnaissent la richesse de ce mélange d'horizons, d'histoires individuelles et de cultures, notamment en matière de capacité à innover. L'impact de ces embauches est éminemment positif dans la construction du projet collectif porté par ces organisations.



La lutte contre les discriminations se base également sur les principes de la notion de diversité. Interdite en France, la discrimination apparaît dès lors que l'employeur traite ses collaborateurs différemment, notamment en faisant des distinctions ou du favoritisme.

L'égalité entre les femmes et les hommes est également un sujet majeur du point de vue des organisations labellisées. Les répondants à notre enquête ont bien compris l'impact de ce sujet, au même titre que les précédents, sur leur marque employeur. L'exemplarité est incontournable aujourd'hui, d'autant que la transparence sur ces sujets est de plus en plus plébiscitée par les parties prenantes. L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est l'un des indicateurs clés sur ce sujet.

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Cet index évalue les inégalités entre femmes et hommes dans les entreprises sous la forme d'une note sur 100, composée de 4 ou 5 indicateurs (selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés) :

- L'écart de rémunération femmes-hommes ;
- L'écart de répartition des augmentations individuelles ;
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations ;
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés).

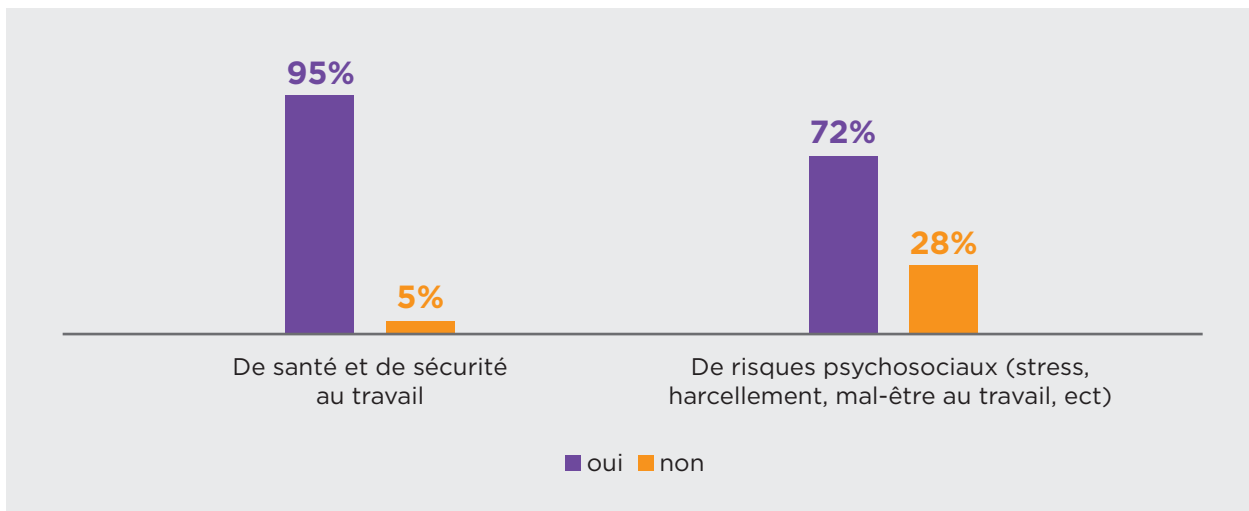
Chaque année, au plus tard le 1^{er} mars, les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur note globale de l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant.

Ces informations doivent rester en ligne au moins jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante.

Les entreprises sont également tenues de communiquer ces résultats détaillés à leur Comité social et économique (CSE), ainsi qu'à l'inspection du travail (Dreets).

LES LABELLISÉS PRENNENT DES ENGAGEMENTS CONCRETS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET QVT

VOTRE ENTREPRISE A-ELLE UN PLAN D'ACTION DE PRÉVENTION ?



Qualité de vie et santé et sécurité au travail (SST) sont des critères très présents dans le volet social des labels RSE. La réglementation étant déjà très riche sur ces sujets, les labels sont exigeants pour assurer des environnements de travail sûrs et sains.

Les organisations labellisées RSE n'ont pas attendu la réglementation pour faire du capital humain et de la SST des enjeux majeurs de pérennité et de performance, au cœur de leur démarche RSE. Environ 95% d'entre elles disposent d'un plan d'actions de prévention dynamique, formalisé et piloté de près.

Document unique d'évaluation des risques professionnels : quelles évolutions ?

La loi du 2 août 2021³ pour renforcer la prévention en santé au travail est entrée en vigueur le 31 mars 2022. L'utilisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), au centre de cette nouvelle loi, est renforcée et sa diffusion étendue.

L'élaboration du DUERP ne relève plus de la compétence exclusive de l'employeur, il doit l'établir en associant les référents santé au travail, les services de prévention et de santé au travail et les membres du CSE.

Par ailleurs, pour les entreprises de plus de 50 salariés, les résultats de l'évaluation des risques doivent déboucher sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail mentionnant les ressources allouées, les actions, le calendrier de mise en œuvre et des indicateurs de résultats.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les résultats de l'évaluation doivent déboucher sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.

3. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043884445>

Les labellisés sont également en grande majorité matures sur le champ des risques psychosociaux, et leurs plans de prévention intègrent déjà ces aspects, souligne notre enquête. Des progrès sont encore possibles, au-delà des différences d'obligations réglementaires selon les pays d'Europe.

L'enquête montre que la mise en place de ces politiques, bonnes pratiques et engagements sur ces sujets sociaux de la RSE se traduit par des résultats concrets :

- Réduction du nombre d'accidents du travail de 5 % à 70 % sur les 3 dernières années,
- Réduction des taux de fréquence et de gravité des accidents de 5 % à 80 %,
- Réduction du turn-over de 5 % à 68 %,
- Réduction de l'absentéisme de 5 % à 70 %.

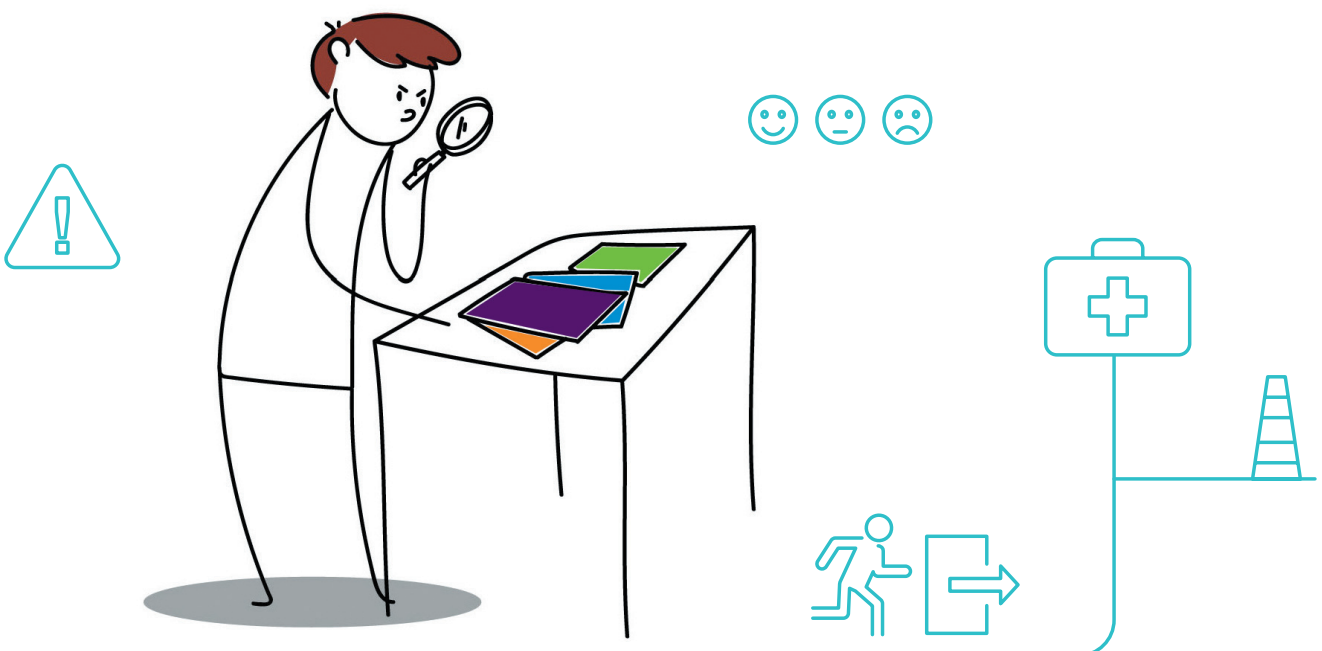
Que sont les risques psychosociaux ?

Le ministère du Travail de l'Emploi et de l'Insertion définit les risques psychosociaux comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. Leurs causes sont à rechercher à la fois dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail. Ils peuvent concerner toutes les organisations quel que soit leur taille et leur secteur d'activité.

Plus d'informations sur :

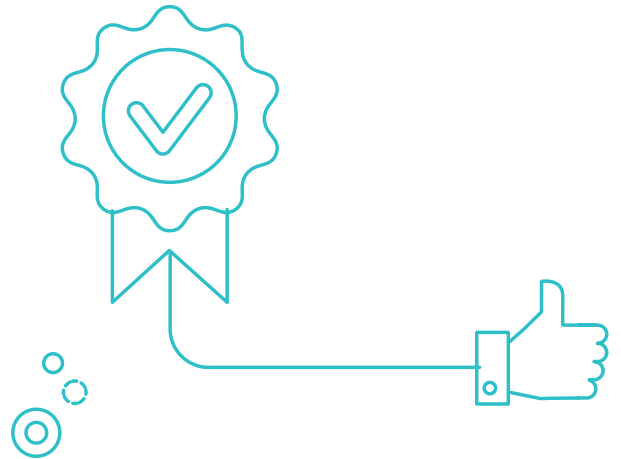
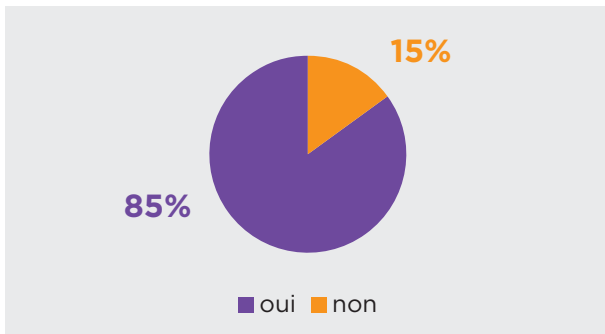
<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/risques-psychosociaux>.

Attention, l'absence d'évaluation des risques psychosociaux, de transcription de l'évaluation dans le DUERP, ou de mise à jour du document, constitue une infraction punie d'une amende contraventionnelle (art. R. 4741-1 du Code du travail).

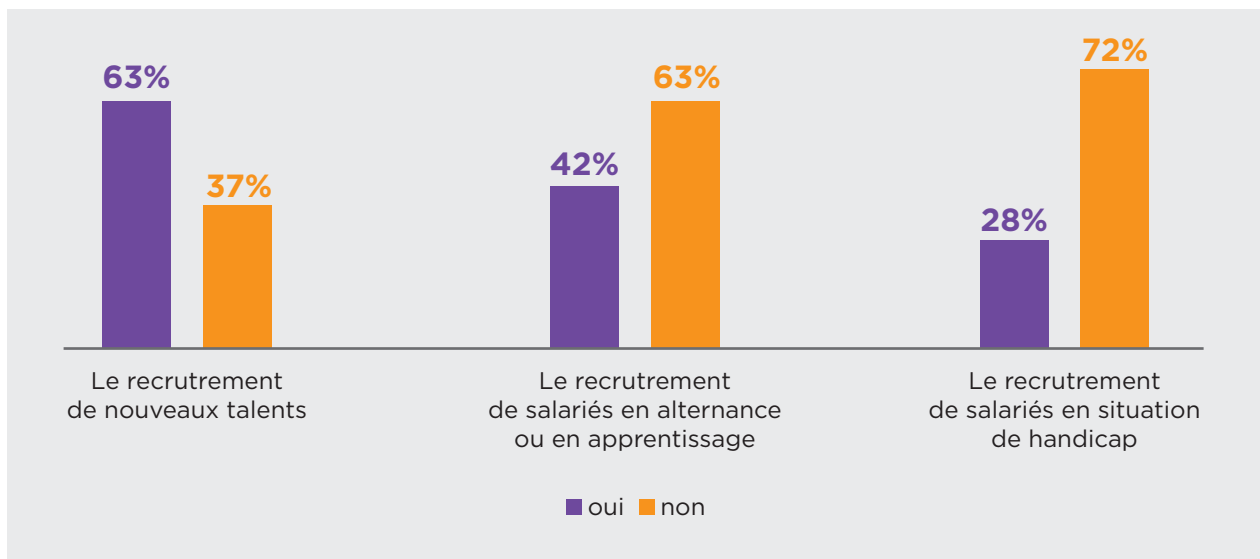


LA LABELLISATION RENFORCE L'ATTRACTIVITÉ DES ENTREPRISES

COMMUNIQUEZ VOUS DAVANTAGE SUR VOTRE POLITIQUE RSE DEPUIS L'OBTENTION DU LABEL ?



LA LABELLISATION RSE A-T-ELLE UN IMPACT POSITIF SUR ?



La labellisation RSE renforce l'attractivité des organisations et contribue à leur performance économique :

- 85% des organisations déclarent communiquer davantage depuis l'obtention de leur label. Elles soulignent que l'apport d'un signe de confiance décerné par un tiers indépendant **crédibilise** leur communication RSE.
- 63% déclarent que leur engagement en matière de RSE a **un impact positif sur le recrutement** de nouveaux talents (notamment les plus jeunes).

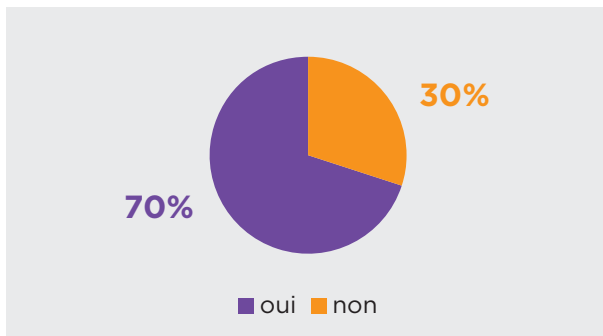


CHAPITRE 4

ÉCONOMIQUE

LA LABELLISATION RSE CONTRIBUE À LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

VOTRE DÉMARCHE RSE A-ELLE AMÉLIORÉ LA PERFORMANCE FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE ?



RSE basé sur l'ISO 26000 permet de consolider toutes les informations RSE à produire et valoriser lors d'une consultation d'un donneur d'ordres. Ce bénéfice est particulièrement important dans les organisations de petite taille, qui n'ont pas toujours l'habitude de standardiser l'information, ni les ressources pour le faire.

Environ 70% des labellisés interrogés déclarent que la démarche RSE a permis d'améliorer leurs performances financières. De quoi convaincre les plus sceptiques !

L'enquête souligne en effet à quel point le bénéfice économique d'une démarche RSE est tangible dans un contexte où tous les marchés, publics ou privés, intègrent des critères ou exigences forts liés à la RSE.

Les retours d'expérience des labellisés nous apprennent que, non seulement leurs bonnes pratiques « payent » et sont reconnues par les marchés, mais qu'en plus, **la structuration de la réflexion apportée par un modèle de label**



La RSE, facteur de résilience et de compétitivité en période de crise

Le contexte de crise sanitaire a remis sur le devant de la scène la question de la résilience économique des entreprises.

La crise a rendu les risques extra-financiers, perçus jusqu'alors comme théoriques, très matériels et directs pour les entreprises (risques sanitaires, environnementaux, d'approvisionnement, réputationnels, logistiques, d'absence de débouchés économiques, de mauvaise gestion de crise et de manque de transparence de la gouvernance de l'entreprise vis-à-vis de ses salariés et des parties prenantes, etc.).

En parallèle, les demandes des parties prenantes de l'entreprises (collaborateurs, consommateurs, citoyens, investisseurs, institutionnels) convergent vers un même besoin : la durabilité.

Cela s'est récemment traduit par l'éco-conditionnalité des aides financières publiques (les services de l'État demandent des contreparties environnementales et sociales aux entreprises demandeuses d'aides). Ou encore la prise en compte accrue par les investisseurs d'indicateurs ESG (environnemental, social, et gouvernance) leur permettant d'identifier les entreprises vertueuses en RSE. En effet, les investisseurs choisissent de plus en plus systématiquement les entreprises dans lesquelles investir sur la base de critères ESG. Ils excluent progressivement les entreprises et les secteurs controversés, et jouent de leur pouvoir d'influence positive en participant à des actions collectives d'engagement actionnarial et en exigeant des entreprises visées qu'elles améliorent durablement leurs pratiques RSE.

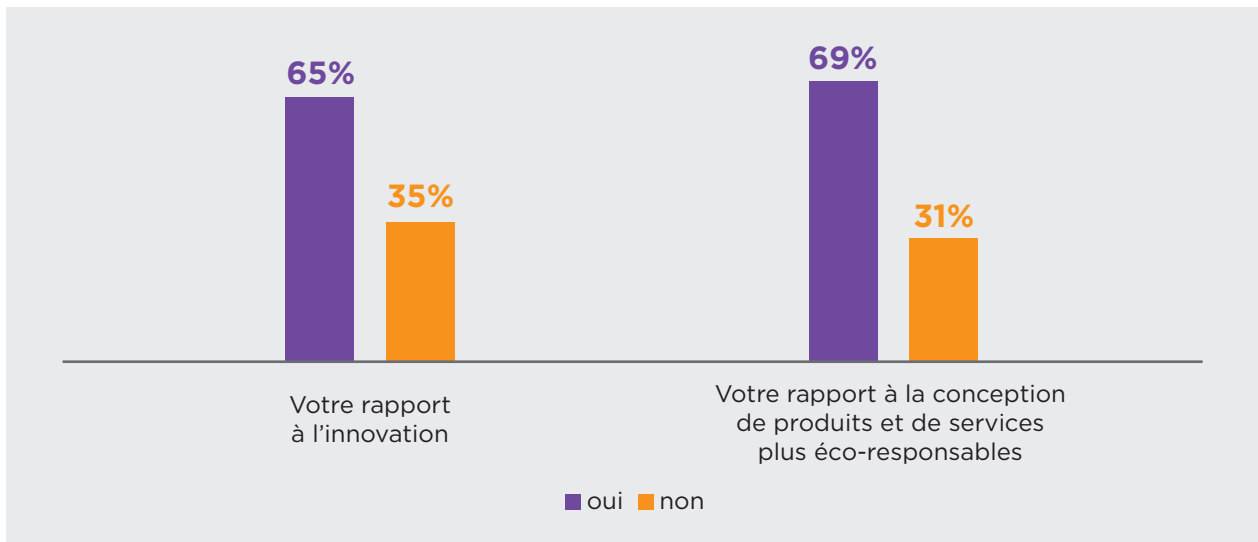
Investir dans la durabilité et s'engager dans une démarche de RSE s'avère donc être un pari gagnant pour les entreprises. Quelques semaines avant le début de la crise sanitaire liée au Covid, Bloomberg mettait en avant la surperformance des fonds ESG, qui regroupent les entreprises les plus durables parmi l'indice S&P500 (lequel couvre 80% de la capitalisation boursière américaine). Pendant la mise en quarantaine de l'économie mondiale et jusqu'à aujourd'hui, cette bonne tenue se confirme.

Il y a donc urgence à standardiser le reporting et l'analyse ESG. Des leviers réglementaires existent (CSRD, SFDR, taxonomie européenne), permettant d'apporter la cohérence nécessaire entre les reporting extra-financiers des entreprises et les stratégies de sélection des investisseurs.



LA LABELLISATION RSE EST UN VECTEUR D'INNOVATION

VOTRE DÉMARCHE RSE A-ELLE MODIFIÉ PLUS OU PROFONDÉMENT :



Une démarche RSE ne peut se limiter à traiter des impacts internes (déchets, consommation d'énergie, etc.). Elle ne peut pas non plus s'aborder sous le seul angle de la philanthropie, sans envisager la transformation profonde du modèle économique et de la nature même des produits et services qui sont commercialisés. L'ISO 26000 recommande d'ailleurs d'ancrer cette démarche dans le « core business », le cœur de métier, ce qui commence par une réflexion sur l'innovation et la conception du produit.

Levier interne et vecteur de connaissances au sein de l'entreprise, la certification stimule les innovations. Sans surprise, près de 65% des organisations interrogées estiment que leur rapport à l'innovation a changé avec la labellisation, et 70% d'entre elles ont vu leur rapport à une conception plus éco-responsable de produits et services évoluer.

La stratégie de rupture que permet cette démarche repose sur la capacité de l'entreprise à identifier et interpréter rapidement les bouleversements, et à y allouer des ressources humaines et financières. La connaissance en amont des attentes des parties prenantes, des évolutions technologiques, et réglementaires, des travaux et recherches et des initiatives sectorielles fournissent à l'organisation les informations nécessaires pour s'adapter au marché et planifier ses investissements (en matériel ou en ressources humaines). Ces innovations, notamment en matière de procédés, lui permettent de modifier son processus de production : elle peut en effet découvrir de nouvelles manières de réduire son impact environnemental tout en augmentant son niveau de production, la pollution étant considérée comme un signe de manque d'efficacité en matière d'utilisation des ressources, matières premières et énergie.



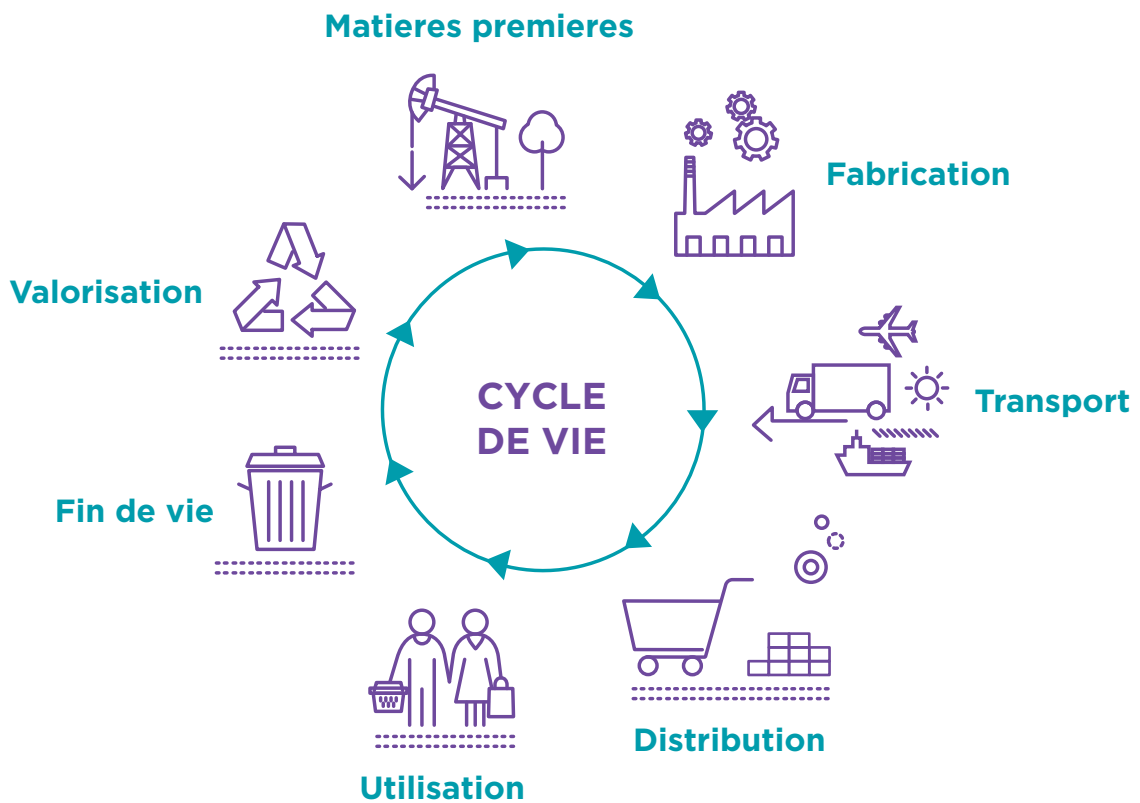


Écoconception

Il existe de nombreuses ressources sur le sujet de l'écoconception.

La norme XP ISO/TR 14062 (Management environnemental — Intégration des aspects environnementaux dans la conception et le développement de produit), disponible en France depuis des années.

L'Ademe propose également de nombreux outils, ressources et cadres de réflexion sur l'éco-conception et l'analyse du cycle de vie, disponibles sur : <https://expertises.ademe.fr/>.



CONCLUSION

Les résultats de l'étude d'impact réalisée auprès des organisations labellisées RSE au sein du réseau Responsibility Europe montrent que la prise en compte des attentes sociales et environnementales ne s'oppose pas à la création de valeur ajoutée, qui demeure évidemment l'objectif de toute organisation.

La labellisation RSE confère aux organisations un avantage concurrentiel durable, consolide leur image et leur réputation vis-à-vis des consommateurs et des citoyens, améliore leur capacité d'innovation, favorise les partenariats grâce à une meilleure connaissance de leurs parties prenantes, et les rend plus à même de recruter ou conserver des talents. Enfin, la RSE permet une meilleure résilience face aux chocs économiques, tels que celui déclenché par la récente crise sanitaire.

La démarche de labellisation RSE concerne les organisations de toutes tailles. Un nombre croissant de TPE et de PME parviennent à mettre en œuvre cette stratégie avec succès. Longtemps considérée comme une contrainte, la RSE est de plus en plus considérée par les petites entreprises comme un levier, et la labellisation comme un signe de reconnaissance robuste et crédible, délivré par un tiers indépendant, attestant de la réalité de leurs efforts et de leurs bonnes pratiques dans tous les domaines de la RSE.

Les nombreux bénéfices de la labellisation permettent aux organisations d'asseoir leur pérennité grâce à la RSE, et leur confèrent un avantage concurrentiel dans la compétition internationale.



LE GROUPE AFNOR ET LA RSE

Face à la multiplicité des signes de reconnaissance, et afin de donner une meilleure lisibilité et un positionnement plus affirmé aux entreprises et organisations labellisées Engagé RSE, le Groupe AFNOR a lancé en juin 2021 le label Responsibility Europe destiné à donner une reconnaissance internationale aux engagements sociaux et environnementaux des entreprises et organisations labellisées.

Plus de 800 entreprises et organisations sont labellisées Responsibility Europe, et 3 500 sont engagées dans une démarche de labellisation RSE.



L'ASSOCIATION RESPONSIBILITY EUROPE



Basée au Luxembourg, elle porte le Label Responsibility Europe. Elle est composée des organisations membres suivantes qui garantissent des valeurs communes (absence de conflit d'intérêt collectif ou personnel, aucune dépendance vis-à-vis de financement de tiers, valeurs européennes, amélioration continue des référentiels) et déploient chacune un label ou une certification DD/RSE de référence.

I Groupe AFNOR (France)

Groupe associatif d'envergure internationale, implanté en France dans 14 villes, le groupe AFNOR conçoit et déploie des solutions fondées sur les normes volontaires, ces documents consensuels élaborés par et pour les acteurs des marchés, au service du développement économique et de l'innovation. Le groupe AFNOR accompagne et valorise depuis plus de dix ans les organisations sur le terrain de la responsabilité sociétale en s'appuyant sur la norme ISO 26000. **En 2021, ce sont plus de 600 organismes qui sont engagés dans notre parcours de solution Engagé RSE et plus de 250 entreprises qui sont labellisées Engagé RSE.**

✉ rse@afnor.org



INDR – Institut National pour le Développement durable et la Responsabilité sociale des entreprises (Luxembourg)

Acteur de référence de la RSE au Luxembourg, l'INDR promeut la RSE au niveau institutionnel et offre un accompagnement complet aux entreprises. En tant que centre de compétences, il assume un rôle normatif, réunit les principaux acteurs et diffuse les connaissances en matière de RSE. L'INDR collabore avec les parties prenantes du développement durable afin de cocréer des solutions pertinentes pour les entreprises dans le cadre du programme national ESR-ENTREPRISE RESPONSABLE. Il offre un cycle complet de formations.

À ce jour, 240 entreprises sont labellisées ESR et plus de 1 500 ont été sensibilisées à la RSE.

✉ info@indr.lu

Association EcoParc & Globalité Management (Suisse)

Le Programme EcoEntreprise a été développé en Suisse par l'Association EcoParc et Globalité Management. L'Association EcoParc, pionnière en matière de facilitation et de concrétisation du développement durable depuis 2000, est un acteur de référence en Suisse pour accompagner les collectivités publiques, les entreprises et la société civile dans l'intégration des enjeux DD/RSE. Globalité Management et un réseau de partenaires se chargent du déploiement du Programme Entreprise, démarche suisse de référence pour l'évaluation, la mise en valeur et la certification des démarches DD/RSE des entreprises et de tout autre type d'organismes.

EcoParc et Globalité Management collaborent avec de multiples institutions de formation, organismes de certification, associations professionnelles et coachs/conseillers de manière à mettre à disposition des solutions concrètes, crédibles et reconnues à travers le Programme national EcoEntreprise RSE.

Actuellement, 130 entreprises sont certifiées EcoEntreprise RSE et plus de 500 sont engagées dans le processus.

✉ contact@ecoentreprise.ch

Primum Non Nocere

Primum Non Nocere est une agence de coaching RSE, experte dans les domaines du développement durable, de la santé environnementale et de la sécurité sanitaire. L'agence réalise des diagnostics RSE, des études techniques (audit énergétique, bilan d'émissions de gaz à effet de serre, diagnostics déchets, achats, qualité de vie au travail, etc.) avec la mise à disposition d'outils et d'indicateurs adaptés aux différentes organisations.

L'agence Primum est persuadée que la RSE couvre un nombre abondant de sujets mais qu'elle oublie le plus souvent la santé environnementale. Le label de qualité THQSE (Très Haute Qualité, Sanitaire, Sociale et Environnementale) prend en compte ces risques avérés afin que les organisations prennent en compte la santé environnementale dans leur stratégie de responsabilité sociétale. C'est ainsi que le label THQSE se concentre sur les solutions possibles aujourd'hui face aux dangers de demain.

✉ contact@agenceprimum.fr



L'association UNICEM entreprises engagées

Constituée sous l'égide de l'Union Nationale des Industries de Carrières et Matériaux de construction (UNICEM), fédération professionnelle qui réunit les industries extractives de roches et de minéraux (granulats, pierre naturelle) ainsi que les fabricants de matériaux de construction (béton prêt à l'emploi, adjuvants), l'association UNICEM entreprises engagées (UEE) porte les démarches de progrès sectorielles de la profession : Cap environnement, depuis 2004, et le Label sectoriel RSE depuis 2017.

Grâce aux actions d'accompagnement, aux formations, aux outils d'information et de communication et au partage de bonnes pratiques qu'elle propose à ses adhérents, ainsi qu'aux actions de valorisation du label RSE qu'elle conduit auprès des parties prenantes externes, **UEE compte à ce jour plus de 1 600 sites engagés dans les démarches de progrès dont plus de 1 100 dans le label sectoriel RSE.**

✉ unicem-entreprisesengagees@unicem.fr



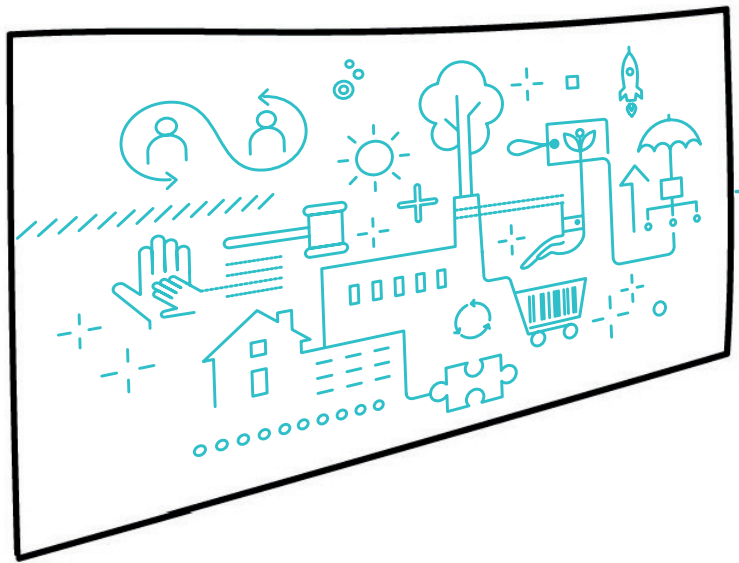
Entreprises, associations ou territoires de tous secteurs et tailles :

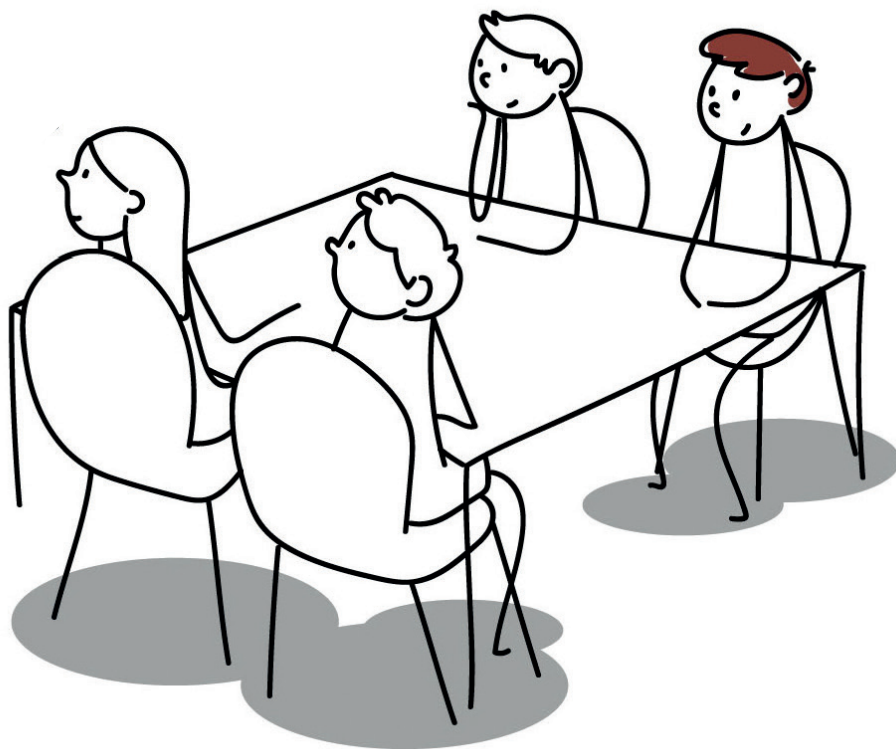
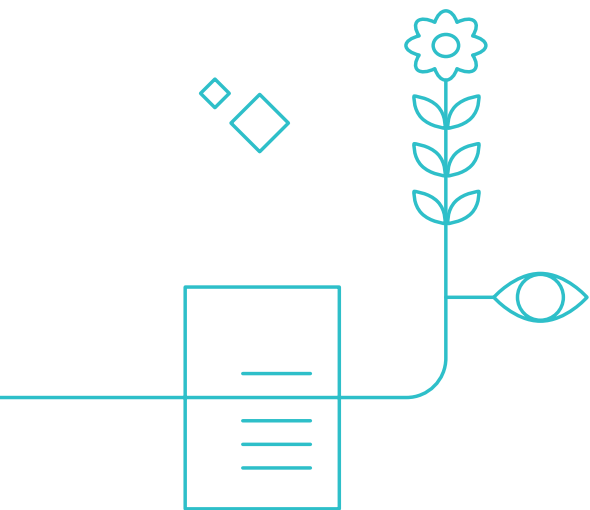
- Vous souhaitez vous engager dans une démarche RSE robuste et crédible basée sur l'ISO 26000 ?
- Vous souhaitez devenir une organisation qui assume les impacts de ses décisions et s'engage pour un développement durable de ses activités ?
- Vous souhaitez rejoindre une communauté de plus de 850 membres en France et 3 700 membres à l'international ?

Rejoignez la communauté et Responsibility Europe

Pour en savoir plus sur ce que les labels et Responsibility Europe peuvent apporter à votre organisation, appelez-nous au 01 41 62 80 11, ou écrivez-nous sur rse@afnor.org.

Plus d'informations sur <https://www.responsibility-europe.org/>







POUR ALLER PLUS LOIN TÉLÉCHARGEZ :



Guide du Label Engagé RSE : décryptage
du modèle d'évaluation version 2021



Le livre blanc : « Comment une démarche RSE
permet-elle de contribuer aux ODD ? »



Le livre blanc « Retour sur 10 ans
d'évaluation RSE »

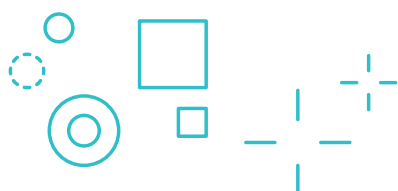


Le guide du Label Engagé RSE pour les TPE
et PME de moins de 50 salariés



En savoir plus sur le Focus RSE
pour les QSE

POUR EN SAVOIR PLUS



RSE@afnor.org
01 41 62 80 11
certification.afnor.org