

INTERVENTION

18 octobre 2022- Intervention ARACT

La RSE

Levier de performance globale de l'entreprise

Anne LAURENCE
Directrice projets RSE COMITE 21



4ème
étape



Comité 21 en un mot

Anticiper, Accompagner, Transformer les acteurs publics et privés en s'appuyant sur le partenariat multi-acteurs

- **Un réseau multi-acteurs** dédié au développement durable depuis 25 ans
- **Plus de 400 adhérents** en France (218 Grand Ouest)
- **Notre Offre**
 - **Veille** : guides, ouvrages, notes, articles prospectifs
 - **Parcours** collectifs (RSE & Impacts + ,bilan carbone ..)
 - **Événements** : débats, ateliers de partage d'expériences entre pairs
 - **Formations** (certifié Qualioppi) **inter ou intra-entreprises**



Un réseau riche et multi-acteurs: 218 adhérents

Associations



Entreprises



Préparations en poudre Biologiques



Apporteur de solutions



Collectivités



Enseignement



1.

LA RSE:

**Anticiper pour ne
pas subir**

Comprendre les enjeux: des crises simultanées

Crise Covid

LE MONDE EN FACE

Covid-19 : aux origines d'une crise mondiale



Crise Climat- Incendies France été 2022

Le Monde



Crise Ukraine/ Energie



Pakistan : que faire des 50 millions de réfugiés climatiques ?

Depuis plusieurs mois, le Pakistan est touché par une vague d'inondations "les pires de son histoire". Un tiers du pays est englouti sous les eaux forçant 50 millions de pakistanais à fuir ces conditions invivables.

DÉBATS · ROYAUME-UNI

Crise sociale au Royaume



Comprendre les enjeux : l'actualité récente

Sens au travail : vidéo discours remise d'iplomes HEC



Plan de sobriété -10% sur 2 ans

Les Echos

Idées Économie Politique Entreprises Finance - Marchés Bourse Monde Tech-Médias Start-up Régions Patrimoine

DÉCRYPTAGE

Sobriété énergétique : sous pression, les PME tâtonnent 🐼

Depuis le déclenchement de la guerre en Ukraine, plus aucun chef d'entreprise ne regarde avec insouciance sa facture énergétique. Certains ont déjà commencé à revoir leur mode de production. La CPME réclame un accompagnement des fournisseurs.

Lire plus tard Commenter Partager Agriculture Environnement



Impact climat

Reporterre le quotidien de l'écologie

Faire un don au

Climat Luttons Alternatives Monde Reportages Enquêtes Id

Climat

En 2050, les Pays de la Loire devraient manquer d'eau



Comprendre les évolutions légales

LES REGLES CHANGENT...VITE

- + obligations sur les produits
- + obligations réemploi: Commande publique durable

2017

Loi DPEF / DEVOIR DE VIGILANCE
Pour + 500 salariés

2020

Loi ELAN/ Décret tertiaire

Pour bâtiments tertiaire
-40% NRJ avant 2030

2020

Loi AGECE – Anti-Gaspillage pour une Économie Circulaire

Pour TOUS
100% plastique recyclé 2025

ALERTE INFO!

Nouvelle directive
CSRD- 2024
Reporting extra-financier + 250 salariés

2019

Loi d'orientation des mobilités
PME + 50 salariés.

Loi PACTE

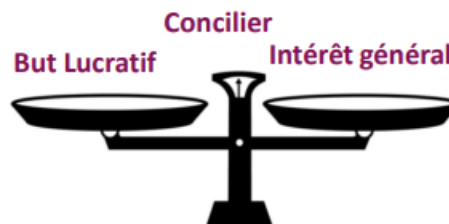
2021

Loi Climat et résilience -
- Attributions environnementales CSE
BDESE...

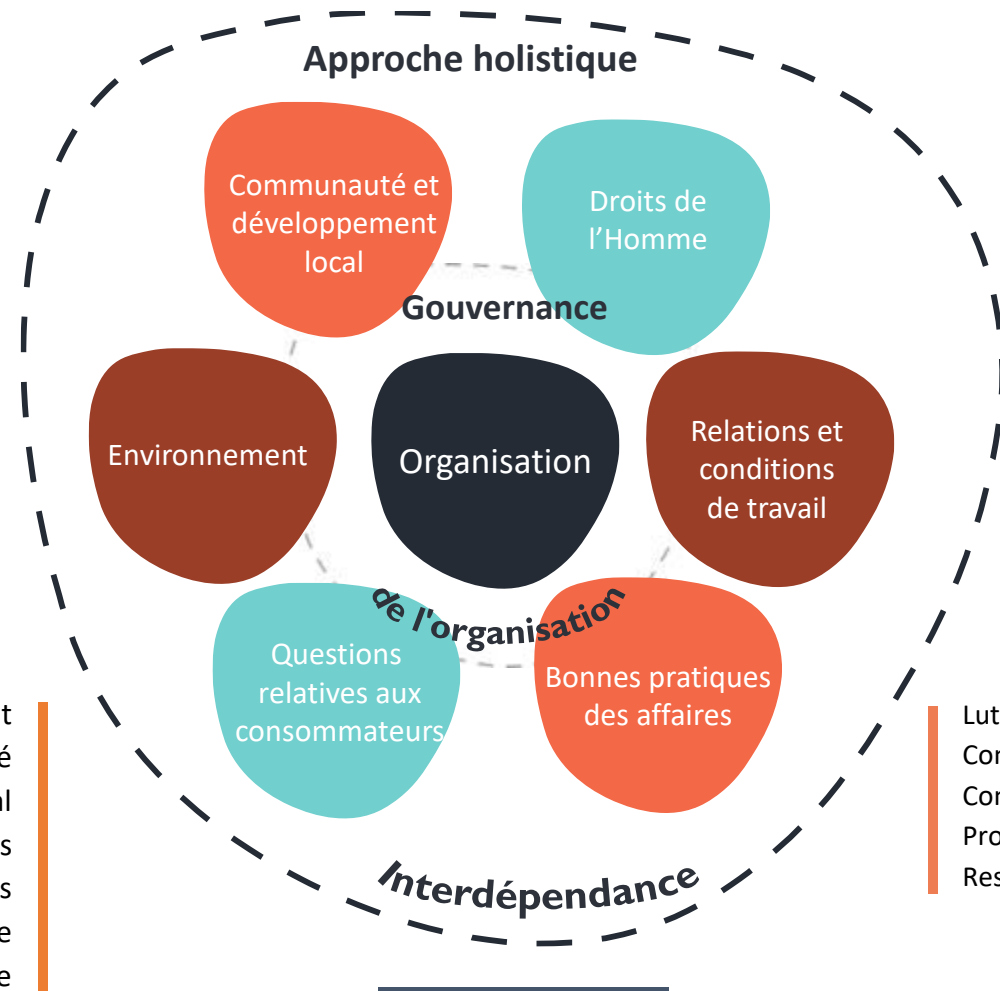
Loi Pacte :

le nouveau champ de différenciation et de crédibilité de la RSE

De la Raison d'être à la MISSION (2019)



LES 5 PILIERS DE LA RSE



Implication auprès des communautés
Création d'emploi, de richesse et de revenus
Développement et transfert de savoir-faire innovants sur la RSE
Investissement dans la société
Protection et promotion de la santé, de l'éducation et de la culture

Prévention de la pollution et déchets
Utilisation durable des ressources
Réduction des émissions de gaz à effet de serre
Protection de la biodiversité et milieux naturels

Information claire sur les prestations et produit
Protection de la santé et sécurité
Prestations ayant un faible impact environnemental
Service après-vente et traitement des litiges
Protection des données et de la vie privée des clients
Accès équitable au service
Éducation et sensibilisation au développement durable

Devoir de vigilance
Situations présentant un risque pour les DDH
Prévention de la complicité
Remédier aux atteintes aux DDH
Discrimination et groupes vulnérables
Droits civils et politiques
Droits économiques, sociaux et culturels
Principes fondamentaux et droit au travail

Stabilité d'emploi, non-discrimination, égalité salariale
Conditions de travail, équilibre vie professionnelle/personnelle
Dialogue social
Santé et sécurité
Développement de compétences et évolution de carrière

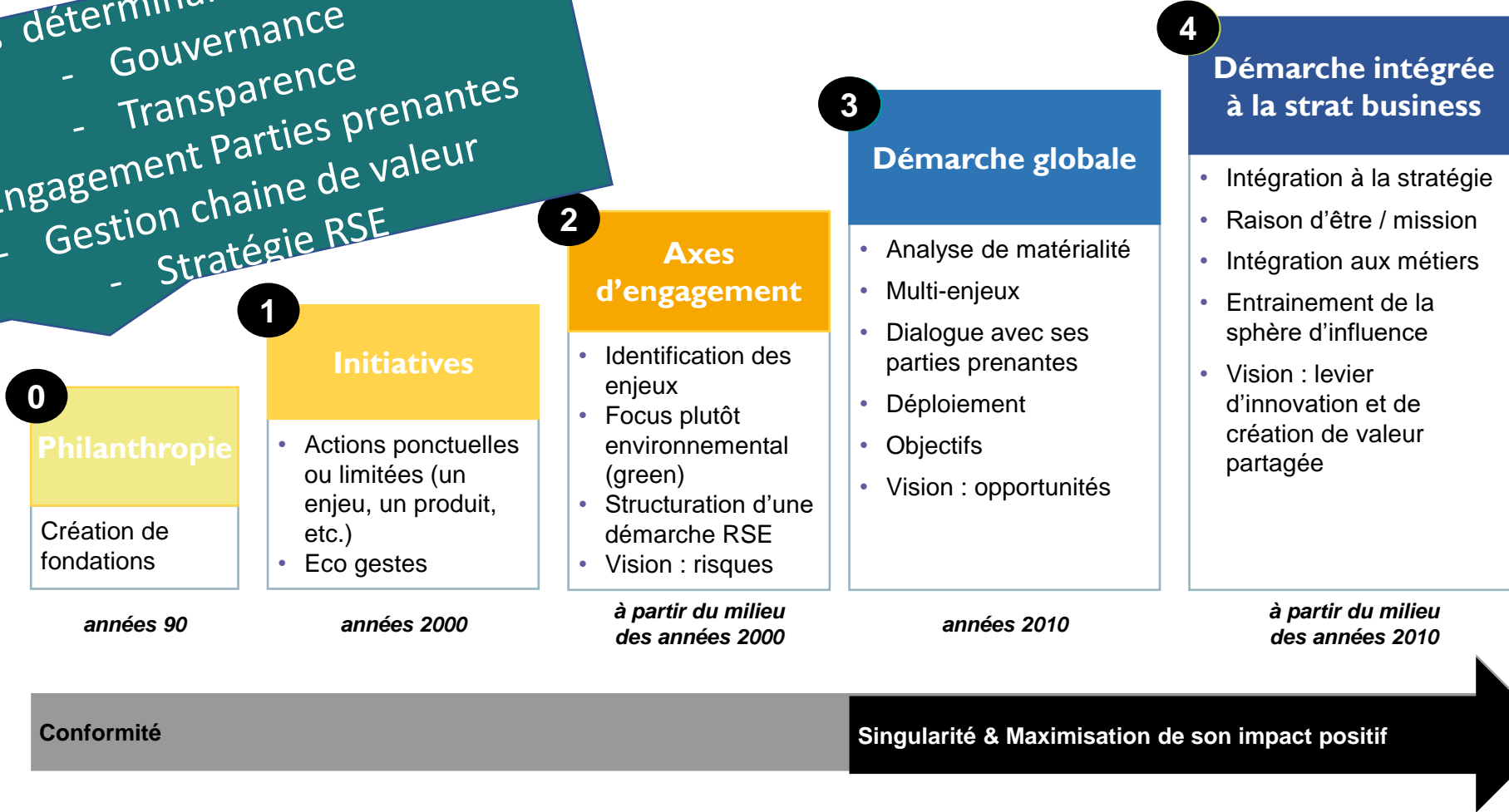
Lutte contre la corruption
Conflits d'intérêt
Concurrence loyale
Promotion de la RSE dans la chaîne de valeur
Respect du droit de propriété

Gouvernance de l'organisation :
Lien avec les parties prenantes, transparence, participation
Respect des lois, veille information & concurrent

LA RSE, UNE INTÉGRATION CROISSANTE DANS LES ENTREPRISES

Facteurs déterminants de la maturité:

- Gouvernance
- Transparence
- Engagement Parties prenantes
- Gestion chaîne de valeur
- Stratégie RSE



De la RSE à l'entreprise à impact



Intégration volontaire par les entreprises de **préoccupations sociales et écologiques** à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes. Objectif : réduire ses effets négatifs sur la société et l'environnement



Entreprise qui se fixe une **mission d'intérêt général** au cœur de sa stratégie, en plus de ses objectifs financiers

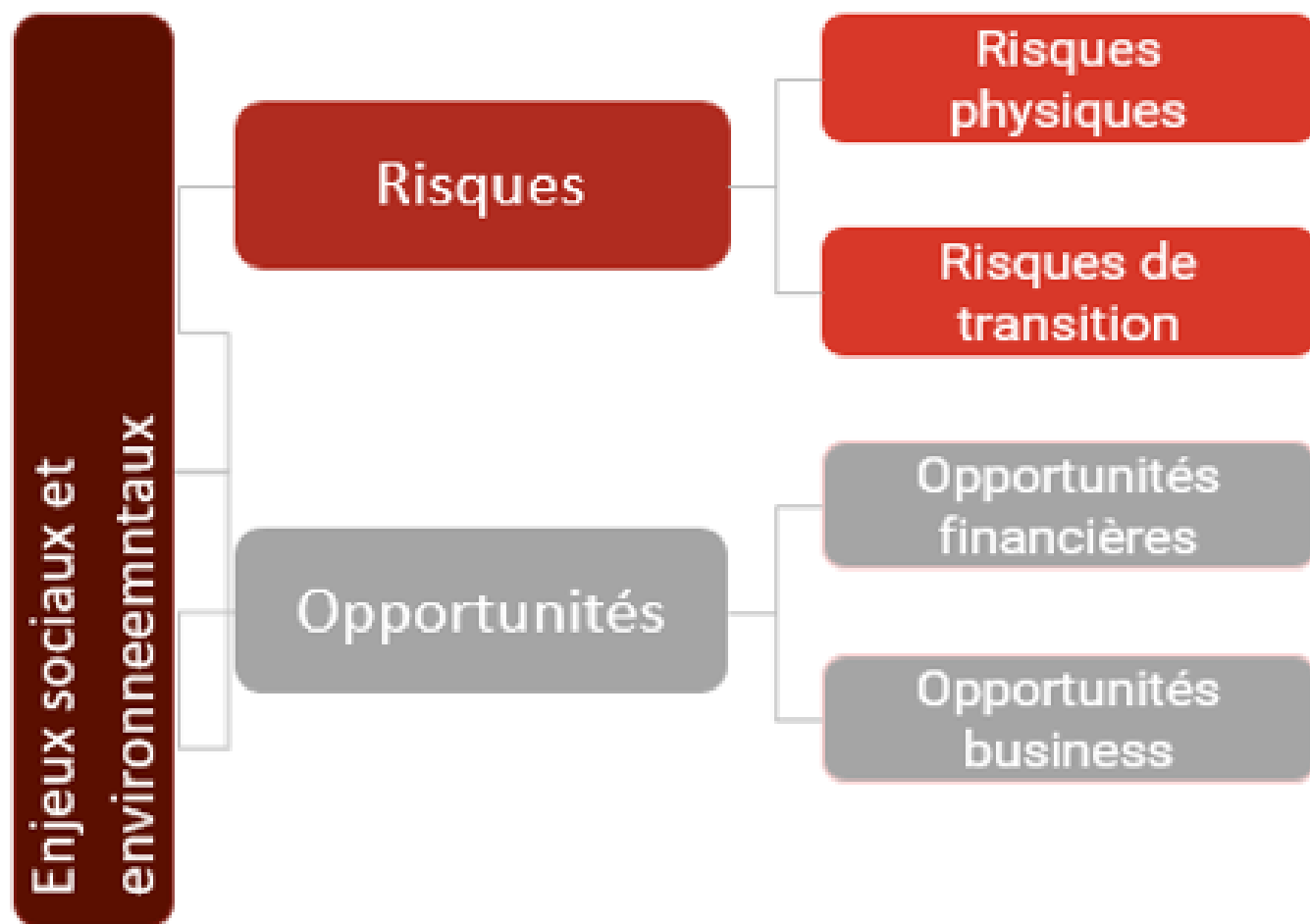


Entreprise dont **l'objectif principal est d'avoir un impact social / écologique** positif, en faisant du profit un moyen plutôt qu'une fin

Les 20 principes d'actions d'une entreprise à impact

1 Stratégie à impact	2 Impact Social	3 Impact Écologique	4 Partage du Pouvoir	5 Partage de la Valeur
1. Engagement pour les ODD	5. Inclusion de travailleurs éloignés de l'emploi	9. Mesure de l'empreinte carbone	13. Parties prenantes dans les instances de gouvernance	17. Partage de la valeur entre les parties prenantes
2. Impact du coeur d'activité	6. Soutien de zones fragiles	10. Réduction de l'empreinte carbone	14. Place des salariés dans la décision	18. Écarts de rémunération
3. Labels / Agréments / Certifications / Scores	7. Égalité femmes-hommes	11. Biodiversité & Utilisation des Ressources Naturelles	15. Progression des salariés	19. Placements financiers responsables
4. Achats responsables	8. Intégration des jeunes et seniors	12. Économie locale et circulaire	16. Stabilité au travail	20. Mécénat

Pérennité de nos activités



➔ Anticiper pour ne pas subir

➔ Prime aux premiers

RISQUES À NE PAS S'ENGAGER

Perte du droit à opérer

Perte de parts de marchés

Coût de mise aux normes

Non-respect de la réglementation


Risque de procès

Risque image client et employeur : attaque ONG, grève, boycott...

Non-maîtrise des risques (accident industriel), mauvaise gestion de crise

Fuite des investisseurs



 Defense of Ukraine
@DefenceU
Ukraine government organization

LEROY MERLIN became the first company in the world to finance the bombing of its own stores and killing its own employees.
Inhumane, harrowing greed.

[#IsolateRussia](#) [#StopRussianTerrorism](#)

[Traduire le Tweet](#)



Castorama et la nature en ville : un bel exemple de greenwashing

mai 12, 2018



OPPORTUNITES À S'ENGAGER

Image et capital confiance

Meilleure résistance en cas de crise

Maîtrise des coûts : baisse des coûts, économies de ressources

Attraction ou fidélisation de clients

Mobilisation interne : image employeur

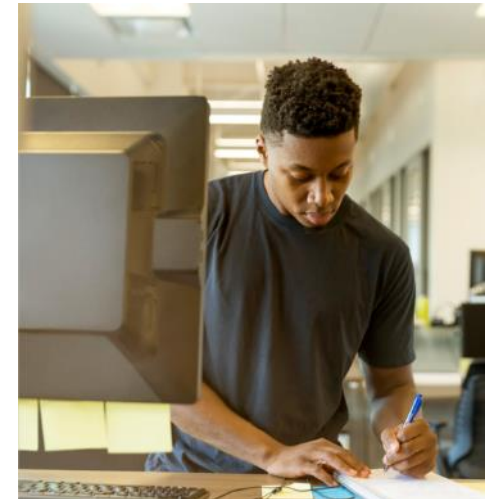
Attraction et fidélisation des talents

Innovation et business

Accès à des financements, investisseurs

55% des collaborateurs disent que l'engagement social ou environnemental d'une entreprise est un critère plus important que le salaire. Un nombre qui atteint 76 % chez les millennials.

Source : Cone Communications, CSR Study, 2017



Pour **33%** des français, "consommer responsable" se traduit en premier lieu par le fait d'acheter des produits, labellisés, certifiés éthiques, locaux et moins polluants.

Source : les français et la consommation responsable - ADEME 21

13 %

C'est le gain de performance obtenu en moyenne par les entreprises françaises cherchant à améliorer leurs pratiques RSE (achats, déchets, sécurité, etc.)



Source : France Stratégies 2016

2. Les défis sociaux en France

Parité

-18% écart de salaire mensuel moyen en équivalent temps plein dans le secteur privé

17% de femmes

dans les postes de direction

Source: Secrétariat d'Etat Egalité HF-2019

Inclusion

60% des + 55 ans au chômage depuis plus d'1 an

Source Pôle emploi 2020

Pauvreté

4 millions de personnes en France souffrent de mal logement

300 000 personnes sans abris

Source Fondation Abbé Pierre

Inclusion

61% des handicapés sont en chômage longue durée

Source Agefiph 2020

Les nouvelles attentes des salariés

Le télétravail et le bien-être

8 salariés sur 10
souhaitent continuer à
faire du télétravail
(étude Malakoff Humanis, 2020)

MAIS

44% des salariés
présentaient de la
détresse psychologique
en avril 2020

Besoin d'un nouvel équilibre au travail → Management plus humain, participatif, centré sur l'individu

Initiative: Industriel Ugitech : partager ses émotions entre différentes typologies salariés

Temps d'échange de 2 h-petits groupes pour faire le point sur les ressentis, pour établir le niveau d'équilibre vie perso/vie pro et pour aborder les besoins

L'intrapreneuriat social

72% des salariés français
sont attirés par des entreprises
proposant une démarche
intrapreneuriale *(étude Deloitte, Viadeo
et Cadremploi, 2020)*

Plusieurs avantages

- **Salariés** : Liens forts et différents, plus de sens grâce à l'engagement, favorise le dialogue
- **Entreprise** : Innovation, motivation des salariés

**Cout
désengagement:
97 milliards euros**

89 %
des démissions
seraient liées à un
épuiement
professionnel et un
manque de soutien
managérial.

"DÉTRAVAIL" ET GRANDE DÉMISSION... CES PHÉNOMÈNES QUI TOUCHENT AUSSI LA FRANCE

Après les États-Unis, la France enregistre un taux record de démissions. Si ce phénomène n'est pas aussi important que la Great Resignation américaine, il exprime une tendance de fond, un nouveau rapport au travail qui a émergé pendant la pandémie et qui s'amplifie aujourd'hui à l'ère de la permacrise. Certains optent même pour le "détravail", un courant qui vise à travailler moins dans une perspective de décroissance économique pour "sauver la planète".



Les nouvelles attentes des jeunes, futurs salariés

- 32 000 étudiants de l'enseignement supérieur ont décidé d'agir depuis 2019: signature du « POUR UN REVEIL ECOLOGIQUE »

- Création de mouvement de l'intérieur de salariés impliqués et volontaires:

« *il suffit de 10% des collaborateurs pour faire changer toute l'entreprise* »
selon Harvard Business review



LES COLLECTIFS

TRANSFORMER
L'ENTREPRISE
DE L'INTERIEUR

3. La RSE: le pilier social

La RSE : Pilier Social



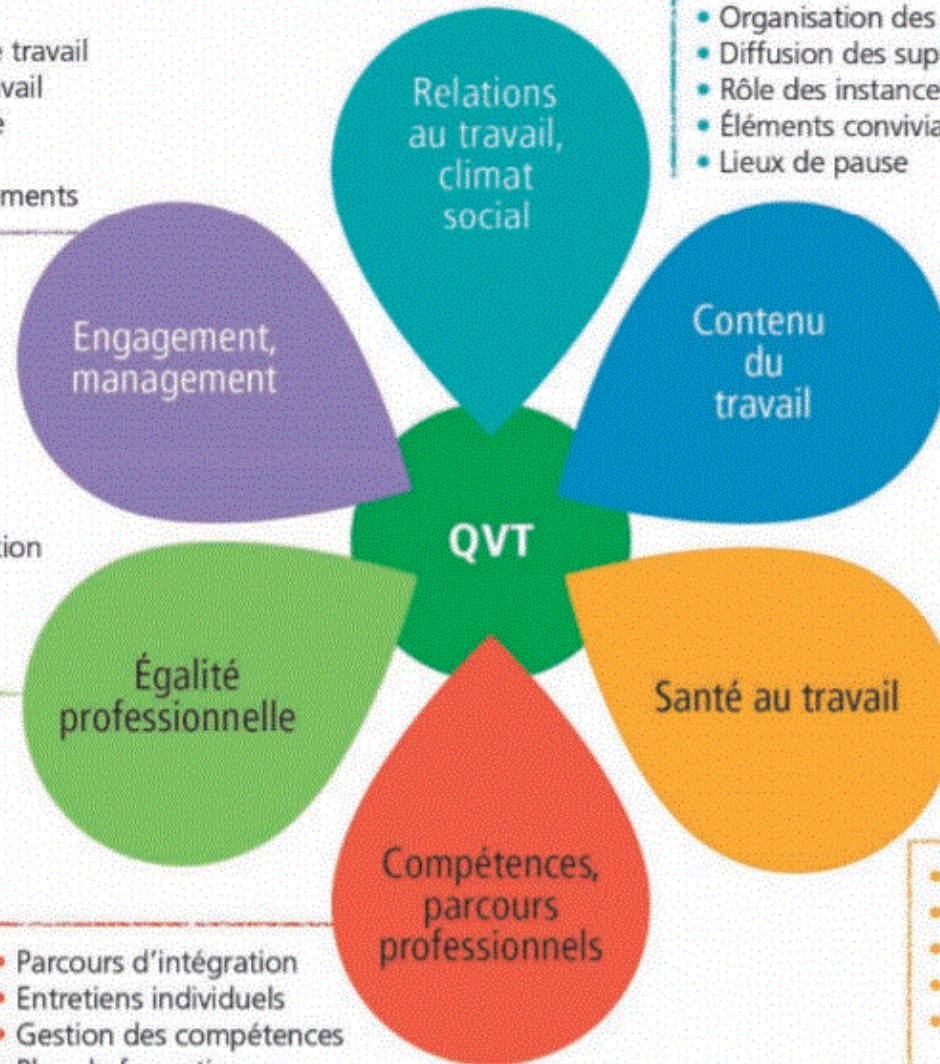
- Favoriser la pérennité de l'emploi
- Respecter le droit syndical et promouvoir le dialogue social
- Garantir un environnement de travail sûr et sain
- Favoriser le bien être au travail et garantir les temps de vie
- Lutter contre les discriminations
- Assurer l'objectivité et l'équité des rémunérations
- Développer les savoir faire, les compétences de tous les collaborateurs

Les ODD relatifs aux enjeux sociaux et à l'accès aux services essentiels



- Connaissance de la stratégie, du projet de la structure
- Clarté des rôles
- Diffusion des procédures de travail
- Temps d'échanges sur le travail
- Transparence de la politique de rémunération
- Informations sur les changements

- Conciliation vie professionnelle et vie personnelle
- Aménagement des horaires
- Usage des outils de communication
- Égalité Prof. Femmes/Hommes
- Pyramide des âges
- Prise en compte du handicap



- Relation au travail
- Organisation des réunions internes
- Diffusion des supports internes
- Rôle des instances
- Éléments conviviaux
- Lieux de pause

- Clarté au travail
- Autonomie dans le travail
- Moyens pour réaliser le travail
- Clarté des consignes
- Gestions de l'activité
- Répartition de la charge de travail

- Parcours d'intégration
- Entretiens individuels
- Gestion des compétences
- Plan de formation
- Adaptation des compétences
- Utilisation des dispositifs

- Prise en compte de la santé
- Diffusion de DUERP
- Mise en œuvre du plan d'actions
- Aménagement des lieux et postes
- Optimisation de déplacement professionnels

10 leviers QVCT

1 Aménagement des locaux

Une bonne organisation des locaux instaure un cadre optimal de travail. Les conditions dans lesquelles le salarié travaille ont un impact sur son implication, sa motivation et donc sa productivité.

2 Des évènements fédérateurs & conviviaux

Déjeuners, afterwork, défis sportifs, séminaires, conférences : **Ces moments fédérateurs et conviviaux** permettent d'améliorer l'environnement professionnel et de renforcer les liens entre les collaborateurs.

10 leviers QVCT

3 Adopter un management bienveillant

Le management bienveillant consiste à accompagner les collaborateurs en adoptant une attitude sincèrement positive à leur égard, en basant la relation de travail sur la confiance, le respect et l'écoute.

4 Ecouter les collaborateurs

- Les **labels sur la QVT** comme Great Place to Work permettent de recueillir les avis, les idées, les difficultés et les besoins... pour ensuite réaliser un état des lieux, pour ensuite proposer des actions concrètes.
- L'évaluation 360°

10 leviers QVCT

5 Prévenir les risques Psychosociaux

Les conséquences des RPS en entreprise pèsent sur la santé physique et mentale des salariés et par conséquent sur le fonctionnement de l'entreprise (absentéisme, turnover, ambiance de travail...)

Afin d'agir pour prévenir de ces risques, il faut dans un premier temps les identifier et les évaluer.

6 Développer les compétences

La formation professionnelle est une obligation de l'employeur qui doit permettre à son collaborateur de s'adapter à son poste de travail et à ses évolutions et également à maintenir sa capacité à occuper un emploi.

Selon l'étude *La révolution des métiers* de EY ,

"60% des métiers de 2030 n'existent pas encore".

10 leviers QVCT

7 Réussir l'onboarding pour bien intégrer les nouveaux

Quête de sens, bullshit job, grande démission... la crise sanitaire a bouleversé le monde du travail. Pour répondre à ces enjeux, les entreprises se saisissent du sujet de la **marque employeur pour attirer et retenir les talents**.

8 Gestion du temps de travail et droit à la déconnexion

L'équilibre vie professionnelle et vie personnelle et du droit à la déconnexion. Avec le numérique et le développement du télétravail, il est parfois difficile pour les collaborateurs de définir une limite claire entre le pro et le perso. Ces effets pervers peuvent à moyen ou long terme avoir un impact sur la santé des salariés.

10 leviers QVCT

9 Meilleure prise en compte de la parentalité

Evolution de la réglementation récente. Mais pour aller plus loin : La création d'une crèche d'entreprise ou le financement d'une place en crèche proche de l'entreprise / Allongement du congés parentalité / Mise en place de congés pour enfant malade

10 Développer des services

Afin d'améliorer le bien-être en entreprise, les services externes de confort se développent de plus en plus dans les entreprises, comme la **conciergerie**. Des sociétés telles que la [Minut'Rit](#) proposent des services permettant d'accéder à des biens et services locaux directement sur son lieu de travail.

Concrètement, les salariés peuvent par exemple récupérer leur panier de légumes ou bénéficier d'un service de pressing ou de repassage.

4. Exemples et bonnes pratiques

Accord aidants



Accompagner les salariés aidants : « un enjeu de RSE » pour l'entreprise

LE 24 MAI 2022

Résultats :

- Démarche innovante pour les salariés aidants
 - Organisation du temps de travail
 - Télétravail (jusqu'à 25 j flottants + ½ journée)
 - 3 autorisations spéciales d'absence
 - Evolution géographique
 - Temps partiel
 - Dons de jours solidarité
 - Création d'un fonds de solidarité (1000 jours/an)
- 400 certificats de postiers aidants, 2186 jours de solidarité donnés,



Plus d'un aidant sur six consacre plus de vingt heures par semaine pour aider son ou ses proches



Plus de **50%** des aidants sont des salariés



[\(388\) Webinaire ORSE sur les salariés aidants - Semaine de l'entreprise responsable et inclusive - YouTube](#)



Accord pénibilité & Egalité

CETIH

Résultats :

- Rédaction d'un accord unique déployé sur l'ensemble des sites du groupe :
 - Des actions ciblées
 - Des indicateurs et objectifs chiffrés
 - Des engagements mis en œuvre
 - Mise en place d'une commission de suivi pour évaluer l'atteinte des objectifs
 - Renforcement du dialogue social autour de l'amélioration des conditions de travail et de la cohésion au sein du groupe



Réaliser un accord concerté sur la pénibilité et l'égalité au travail

Les salariés de CETIH, groupe plus connu sous le nom de la marque Bel'm, ont été sollicités pour co-construire un accord concerté sur la pénibilité et les égalités au travail (travail des seniors et égalité femmes-hommes) à travers des groupes de réflexion.

Questionner les pratiques managériales

Résultats :

- Sécurisation des pratiques actuelles
- Recueil des pistes de progrès pour fidéliser les salariés (garantir peu ou pas de dépassement d'horaires de travail)
- Implication des salariés et force de proposition pour accompagner le développement
- Faible turnover des salariés
- Entreprise attractive lors de projet d'embauche.



Questionner les pratiques managériales

La petite boulangerie a réalisé d'un audit externalisé pour comprendre les attentes des salariés.



La Petite Boulangerie®

Réduction des TMS

L'objectif de Yanet est de parvenir à réduire significativement la pénibilité au travail, et par extension les TMS

Objectif :

- Favoriser le bien être des collaborateurs
- Eviter les AT

Résultats :

- Bons retours de la part des collaborateurs concernant les conditions de travail, et sur cette formation en particulier
- Réduction des AT
- Faible turnover des salariés



Réduire les risques de TMS par la prise de conscience corporelle

Les salariés de YANET ont participé à une formation pour la prévention des troubles musculo-squelettiques et des lombalgies.

Vis ma vie inter-services

Objectif :

- Développer le collectif et la confiance
- Générer de la reconnaissance, de la curiosité
- Elargir sa vision, générer de l'engagement

Résultats :

- Rapports d'étonnements très positifs de deux services
- Meilleure cohésion et communication, reconnaissance du travail de l'autre,
- + empathie et de respect



Ressources – Pilier Social

Bonnes pratiques secteur services



Guide PME sur Égalité H-F

Association d'Etude et de Suivi
de l'Aménagement du Temps du Travail

Branche des études techniques,
cabinets d'ingénieurs-conseils,
sociétés de conseils

Handicap & Emploi
Guide de bonnes pratiques des
entreprises de la branche

Novembre 2018

RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE
Ministère
de l'Économie,
des Entreprises
et des Territoires
Ruraux

agefiph
service spécialisé
pour l'emploi
des personnes handicapées



Soutien embauches



Merci

Redonner du Sens en Entreprise

Anne Laurence

Directrice projets RSE & Nouveaux modèles économiques



laurence@comite21.org

07.85.65.31.67

[Anne LAURENCE | LinkedIn](#)