

Edito par Nora Barsali


La RSE, un concept désormais irréversible en France

Novembre 2010, la norme Iso 26000 naissait, approuvée par 90 pays et entérinant le concept de « Responsabilité Sociétale des Entreprises » afin que les organisations prennent en compte leur responsabilité vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société, leur écosystème. Depuis 4 ans, cette démarche permet de mesurer à la fois l'opportunité de leurs actions à travers le prisme de la bonne gouvernance et de la performance mais aussi leur niveau d'engagement à travers la crédibilité de leurs politiques. Depuis, une plateforme RSE gouvernementale a vu le jour, la proposition de loi qui en-

cadre la responsabilité des maisons mères vis-à-vis de leurs filiales et de leurs sous-traitants à l'étranger revient au-devant de la scène parlementaire, prévoyant une obligation de prévention des dommages sanitaires, sociaux, environnementaux au risque de sanctions pénales, les ONG sont de plus en plus vigilantes et dénonciatrices sur la place publique. Parallèlement, dans un contexte économique difficile, le secteur de l'économie sociale et solidaire s'est fortement développé, une fondation ou un fond de dotation se crée chaque jour, marquant ainsi la fin de la seule logique de profit et d'enrichissement. Les salariés d'entreprise ont faim de solidarité, de sens dans leur travail, d'intérêt général, en témoignent les congés solidaires ou l'arrondi salaire. La RSE est un concept qui fait son chemin dans notre culture et dans nos entreprises et bonne nouvelle... c'est irréversible !

L'invité du club


*Alain Jounot est directeur commercial d'AFNOR certification et co-auteur du livre « Entreprises performantes et responsables, c'est possible ! » **

Il fait la synthèse des premiers retours d'expérience de 200 évaluations AFAQ 26000 après 3 ans de mise en application.

► Quelles sont les principales motivations qui amènent les organisations à utiliser l'ISO 26000 ?

A.J. Elles sont de trois ordres. Tout d'abord, contribuer à la sauvegarde de la planète : les entreprises évoquent leur « responsabilité morale ». En déployant la norme et en souhaitant en rendre compte grâce à un organisme indépendant qui vient évaluer la maturité de la démarche, elles véhiculent une culture d'entreprise responsable. La responsabilité sociétale ne constitue pas une action uniquement déclarative et encore moins ponctuelle. Il s'agit d'une évolution culturelle qui doit être structurée pour pouvoir pénétrer et irriguer ses diverses activités.

La deuxième est de pérenniser l'entreprise : le développement durable est invoqué comme « clef de la performance et de valorisation de l'entreprise ». Le troisième est de répondre aux attentes des parties prenantes, que ce soit pour répondre aux enjeux réglementaires ou, plus prosaïquement, aux critères des appels d'offre, en disposant d'un état des lieux impartial de leur contribution au développement durable.

► Quel est le ROI de la RSE pour les organisations ?

A.J. Si l'entreprise écoute davantage ses clients, elle peut faire du développement durable un avantage concurrentiel, et ainsi vendre mieux ou plus. Autre exemple : si elle améliore sa performance énergétique, elle réduit sa facture énergétique et améliore donc son compte de résultat. Un point important que nous avons noté : s'engager dans la RSE représente une posture optimiste et volontariste, à contre-courant de la morosité ambiante. Dans les entreprises évaluées, les collaborateurs sont plus motivés. La RSE produit des hommes et des femmes qui prennent leur destin en main.

() « Entreprises performantes et responsables, c'est possible ! » de Florence Méaux et Alain Jounot (éditions AFNOR).*



Les Trophées Défis RSE 2015.
Prenez une longueur d'avance,
candiditez à l'un des 7 trophées

Voir Appel à candidature
en dernière page

■ D'une obligation légale à une dynamique de projets RSE.

La loi 11 février 2005 sur «*L'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*», a posé des contraintes financières plus lourdes et un cadre de mise en application structuré. Les entreprises concernées ont dû s'organiser pour atteindre les objectifs. Dix ans après, la majorité des entreprises n'atteint pas les 6% d'emploi et rencontre toujours des difficultés à recruter des profils en adéquation avec les besoins et ce malgré l'augmentation du taux de chômage des personnes en situation de handicap.

Toutefois, malgré un bilan chiffré mitigé, la loi a eu un **impact qualitatif inattendu** sur les réflexions menées en entreprises, sur les modes d'organisations. En valorisant la personne en situation de handicap comme acteur de la vie économique et sociale, la loi replace le capital humain au centre des ressources de l'entreprise. La politique handicap devient un véritable levier de politiques RSE.

Une professionnalisation dans le pilotage des politiques handicap

Historiquement confié à l'infirmière, l'assistante sociale, ou une fonction RH, le sujet du handicap a sensiblement évolué. L'entreprise parle aujourd'hui de «*politique handicap*», lui conférant parfois une dimension plus stratégique. Sa mise en œuvre complexe est confiée à une Direction ou Mission handicap ou à un animateur de réseau. Un véritable savoir-faire en management de projets permet d'asseoir la légitimité au travers du déploiement de la politique handicap.

Le handicap au croisement d'enjeux sociétaux

La France est confrontée à une évolution démographique qui génère différents enjeux socio-économiques : vieillissement de la population, allongement du temps de travail, risques psycho-sociaux et pénibilité au travail. L'entreprise qui doit maintenir ou intégrer dans l'emploi des personnes fragilisées, ouvre obligatoirement sa réflexion à des problématiques de qualité de vie au travail et plus largement à sa responsabilité sociétale.

ment de la population, allongement du temps de travail, risques psycho-sociaux et pénibilité au travail. L'entreprise qui doit maintenir ou intégrer dans l'emploi des personnes fragilisées, ouvre obligatoirement sa réflexion à des problématiques de qualité de vie au travail et plus largement à sa responsabilité sociétale.

Vers des méthodes de management repensées

Ce contexte incite l'entreprise à repenser son mode de management développant une approche globale de l'évolution de carrière des collaborateurs en situation de handicap. Au travers de stratégies de suivi en amont et en aval, le management apprend à accompagner les personnes et à gérer un collectif productif, en tenant compte de la fragilité de certaines de ses composantes.

Une fonction achat de plus en plus impliquée

En autorisant l'employeur à remplir partiellement son obligation d'emploi grâce à la sous-traitance aux EA, ESAT et CTTD, la loi amène la fonction achat à collaborer avec de nouveaux acteurs et à considérer la dimension éthique de ses pratiques achats. Une telle démarche s'intègre plus globalement aux stratégies d'achats responsables, solidaires et durables.

En conclusion

Une image socialement responsable influence le grand public et les parties prenantes. La politique de diversité sociale devient dès lors incontournable pour créer de la valeur en cohérence avec celle de l'entreprise.

Un panel d'outils accompagne cette évolution des pratiques : normes, labels, trophées, reportings RSE, ...

Chantal GERARD

Directrice-fondatrice du Cabinet Alinéa Stratégie Conseil

■ La responsabilité sanitaire des entreprises.

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), chaque année 36 millions de décès sont imputés aux maladies chroniques qui commencent à avoir un impact social et économique considérable. Ces pathologies dont les plus communes sont les maladies cardiovasculaires, respiratoires, diabète, cancer, et maladies mentales, sont parfois favorisées par la sédentarité et de mauvaises conditions de travail.

Les entreprises pourraient jouer un rôle crucial dans ce phénomène sociétal mondial en mettant en place des dispositifs de prévention des risques, en sensibilisant leurs salariés notamment à la mobilité et la nutrition ou en favorisant l'installation d'équipements sportifs. C'est déjà le cas dans certaines entreprises qui favorisent le bien-être de leurs salariés, qui investissent dans des espaces de détente. Nul ne sait chiffrer à l'appui si un salarié heureux est un salarié plus productif. Mais un salarié en mauvaise santé est un salarié moins performant pour l'entreprise et pour la société.

L'actu RSE des membres

► **Alban Muller International**, en collaboration avec l'Université de Rouen et la maison de parfum Payan Bertrand SA, a reçu le Prix de la Recherche Appliquée à l'IFSCC pour ses travaux sur le Parfum et nouvelle approche pour la protection de la peau contre les allergènes». Le projet consiste à créer un film imperceptible sur la peau, capable de la protéger des allergènes présents dans le parfum, au moment de la pulvérisation. Bis repetita Alban Muller International a reçu le label d'Etat «Entreprise du Patrimoine Vi-

vant» décerné par le Ministre de l'Economie et le Ministère de l'Artisanat et du Commerce qui distingue l'élite des entreprises françaises aux savoir-faire artisanaux et industriels garantissant l'excellence.

► **Aéroports de Paris** est passé de la 39^{ème} à la 14^{ème} place dans le classement international GLOBAL 100 des entreprises les plus durables au monde, un classement qui compte seulement 8 entreprises françaises.

► **La fondation Deloitte** se mobilise pour la

réussite scolaire et a contribué au succès d'une conférence sur le thème «inventer le second souffle de l'égalité des chances» dans l'éducation en partenariat notamment avec l'Essec et l'Alliance des Mécènes pour l'Education. Cette dernière est une association qui a mis en place un projet innovant de mécénat collectif afin de lutter contre le décrochage scolaire et intervient dans des établissements sélectionnés via des associations actives sur le terrain. A suivre...

Bienvenue aux nouveaux membres du Club : La Marine nationale, Danone, Novartis, Raja, l'entreprise familiale Solinest, le groupe Mutex, Sarthe Habitat.



■ Malakoff Médéric et Yannick Alléno publient « Bien dîner en rentrant du boulot » (Éditions Laymon)*

Concerné par la santé et l'équilibre alimentaire de ses salariés, **Malakoff Médéric** a fait une nouvelle fois appel au chef multi-étoilé Yannick Alléno, pour apporter des solutions à ses collaborateurs mais aussi à celles et ceux qui sont à court d'idées pour le repas du soir. Forts du succès des trois premiers tomes de la collection Bien déjeuner dans ma «boîte», Malakoff Médéric et **Yannick Alléno** renouvellent leur collaboration et publient «*Bien dîner en rentrant du boulot*» avec les conseils nutritionnels du docteur Patrick Serog. La promesse de cette initiative - portée par un groupe dont l'activité est justement la santé et la protection sociale - est d'offrir des solutions pour préparer rapidement un dîner à la fois bon, sain et économique.

Cette initiative originale fait écho à une étude OpinionWay réalisée pour Malakoff Médéric, qui précise que le dîner est pour **95%** des salariés un moment important à partager en famille mais il est aussi pour **48%** d'entre eux un moment qui demande de l'organisation : manque de temps, manque d'idées et recherche d'équilibre alimentaire sont les principales contraintes citées par les salariés.

L'originalité de cette initiative est que Yannick Alléno a invité six chefs étoilés de France à participer à l'ouvrage et à proposer chacun une recette facile, saine, savoureuse et économique. Le résultat est **un livre qui rassemble 70 recettes** - pour salariés pressés - à préparer en moins de 20 minutes, avec seulement 4 ingrédients, et accompagnées de conseils nutritionnels. Le bonus : 10 vidéos pour apprendre les astuces et tours de main illustrent le livre et sont en ligne sur malakoffmederic.com.

Ont participé à l'ouvrage les chefs suivants: Christophe Dufossé (Metz), Nicolas Gautier (Lille), Jean-Yves Gueho (Nantes), Lionel Levy (Marseille), Michel Sarran (Toulouse) et Mathieu Viannay (Lyon).

() A noter que Malakoff Médéric reversera l'intégralité de ses droits sur les ventes au réseau des Banques Alimentaires pour le développement de leurs ateliers «cuisine» auprès des plus démunis.*

■ Quand Nestlé se mobilise pour l'emploi des jeunes en Europe

C'est une première du genre : un des géants de l'agroalimentaire s'attaque au chômage des jeunes européens et en fait une grande cause européenne. A l'origine de cette initiative appelée Alliance for YOUth, Laurent Freixe, le patron Europe de Nestlé qui ambitionne de mettre le pied à l'étrier de 80 000 jeunes, et de mobiliser non seulement son groupe mais aussi ses collègues d'autres grandes entreprises face à ce qu'il appelle «le péril jeune». Selon Laurent Freixe, qui était en poste en Espagne au plus fort de la crise mondiale, «plus de 5 millions de jeunes européens sont exclus du marché du travail et si nous ne faisons rien pour les intégrer, une génération risque d'être perdue, et l'impact sera

dévastateur pour notre futur».

Pourquoi cette mobilisation ? Certes «Nestlé Needs YOUth» - c'est le slogan du groupe pour cette initiative- Nestlé a besoin de la jeunesse qui le lui rend bien. Dans la plupart des classements, l'entreprise bénéficie d'une bonne image auprès des jeunes diplômés et sans doute que le succès de certaines de ses marques phares comme Nespresso y contribue. Dans le cadre de ce plan jeunes, Laurent Freixe se donne pour objectif de former et recruter 20 000 jeunes en 3 ans d'ici 2016. Depuis le lancement de ce programme, Nestlé France, dont le siège est à Noisiel (77) ne ménage pas ses efforts. L'entité française, qui a une longue tradition d'accueil et d'insertion professionnelle des jeunes, va à la rencontre des jeunes et déploie un dispositif d'actions sur le terrain pour faire connaître ses métiers. Au fil des années, l'entreprise française a su tisser des liens avec les établissements scolaires et les grandes Ecoles mais aussi avec des associations qui oeuvrent pour la réussite scolaire. Il a donc été aisé pour Nestlé France de se lancer dans le projet dès l'annonce du patron Europe. En moins d'un an, 1500 jeunes ont été accueillis chez Nestlé France en CDI, CDD, contrats d'apprentissage et stages. Des responsables RH et managers consacrent une journée par mois à des jeunes qui viennent au siège France pour recevoir un accompagnement et des conseils pratiques en vue de leur orientation, insertion professionnelle, ou préparation à un entretien d'embauche.

Plutôt que de faire cavalier seul, le patron Europe est passé rapidement à la vitesse supérieure en entraînant dans l'aventure d'autres grands groupes, d'où l'idée d'Alliance for YOUth. Aujourd'hui 200 entreprises ont rejoint cette initiative européenne, objectif atteint quant à l'effet d'entraînement! Et le groupe Nestlé a annoncé avoir créé plus de 8600 postes depuis le lancement du plan jeunes en novembre 2013. Une initiative qui permet certes à Nestlé de recruter les meilleurs talents et de renouveler ses compétences dans ses filières métiers en attendant la reprise économique. Mais aussi de parier sur l'avenir et la jeunesse tout en rappelant ses valeurs et ses engagements en matière de responsabilité sociétale.



■ Sarthe Habitat, petite PME très responsable

Sarthe Habitat est un organisme qui gère actuellement plus de 14 000 logements sociaux répartis sur 187 communes de la Sarthe. Cette PME de 280 salariés a mis en place une politique RSO dès la création de la norme Iso 26 000 et le jury des Trophées Défis RSE a récompensé en 2014 la maturité de sa démarche RSE, ses résultats, et son déploiement territorial notamment sur les enjeux sociaux et environnementaux. Cultivant le dialogue et la collaboration avec ses parties prenantes, Sarthe Habitat continue de se distinguer en s'engageant en faveur de la diversité dans ses processus de recrutement et contre toutes les discriminations dans le domaine de l'emploi.

En proportion du tissu économique, les PME sont encore minoritaires dans la mise en place d'une véritable politique de responsabilité sociale. Idem en matière de diversité : nombreuses sont les PME à l'avoir signée sans justifier d'engagements concrets et de dispositifs préventifs des discriminations, ce qui a conduit ces pme à être radiées des signataires de la Charte. Sarthe Habitat, organisme HLM, nous rappelle que ce sont **d'abord les actes qui donnent la crédibilité nécessaire pour être signataire de charte d'engagements, portés par un sens aigu de la responsabilité.**



*Pierre-Emmanuel Grange,
Fondateur de microDON*

► Comment êtes-vous devenu un « entrepreneur social », comment est né ce projet d'entreprise ?

Après un Master à l'école de management de Lyon (EM Lyon), j'ai rejoint General Electric en tant que Chef de projets informatiques. Quelques années plus tard, j'ai été envoyé au Mexique pour une mission de six mois. En réalisant mes premières courses au supermarché, je réalise que mes courses me coûtent légèrement plus cher... Je venais simplement d'accepter à la caisse «el redondeo» - l'arrondi qui permet d'arrondir sa facture à la hausse pour reverser quelques centimes à une association caritative. J'ai trouvé l'idée formidable, simple et accessible à tous. Avec ce système, chacun peut contribuer à financer une action sociale sans se ruiner !

A mon retour en France, je crée une association pour adapter ce concept et organise une opération pilote, parallèlement à mon travail. Convaincu par cette nouvelle forme de générosité, j'ai quitté General Electric pour devenir entrepreneur social. J'ai fait alors appel à Olivier Cueille, un ancien collaborateur de chez General Electric, et ensemble, nous lançons microDON en 2009, la première entreprise sociale et solidaire française proposant des outils de micro-collecte de fonds pour les associations. L'entreprise est incubée par l'ONG PlaNet Finance, créée par Jacques Attali. Puis, trois ans plus tard, microDON devient l'un des leaders en France sur le marché de « la générosité embarquée », cette idée de greffer une opportunité de générosité sur les transactions du quotidien et de permettre ainsi aux citoyens de faire un micro-don (quelques centimes

à quelques euros) sur leurs bulletins de paie, leurs tickets de caisse, leurs achats en ligne, leurs relevés bancaires...

► Comment expliquer l'intérêt des entreprises et collectivités pour la solidarité ?

Le contexte économique difficile que nous vivons a eu, à notre sens, l'effet positif de donner un nouvel élan à la solidarité. Bon nombre d'entreprises ont pris conscience qu'elles avaient à répondre à un ensemble de parties prenantes et que la seule logique de rentabilité ne faisait plus foi. Elles se sont ainsi engagées dans une démarche de responsabilité sociétale progressivement plus importante. Il faut dire qu'on observe ces dernières années une pression de plus en plus forte des parties prenantes des entreprises (salariés, clients, actionnaires), les obligeant à tenir compte de leurs intérêts et de leur environnement. En parallèle, les collectivités ont vu leurs budgets diminués. Il était donc indispensable pour elles de trouver de nouvelles solutions solidaires pour faire face à la baisse des subventions et appuyer les associations qui voient leurs besoins se multiplier. A travers l'usage de nos outils, ce qui est intéressant c'est qu'on constate que ce qui était au départ vécu comme une contrainte s'est transformé en une véritable opportunité pour les entreprises et collectivités. Ainsi à travers nos solutions de financement innovant, les collectivités territoriales tiennent un rôle de pivot où plus que d'accorder des subventions, elles peuvent intervenir sur le terrain en favorisant la rencontre entre associations, entreprises et citoyens, et ainsi encourager de nouvelles collaborations. Pour les entreprises, remettre de la solidarité en entreprise avec nos outils permet d'humaniser l'entreprise, d'animer la relation client ou encore de fidéliser et d'attirer des talents. Nous pensons que la solidarité contribue pour ces deux acteurs à leur performance et suscite donc un intérêt croissant.

Plus d'informations sur :
www.microdon.org



Prenez une longueur d'avance, valorisez la responsabilité sociétale de votre entreprise, organisation en France ou à l'international.

Le jury décerne 7 trophées à des entreprises ou organisations qui ont relevé un défi dans un des enjeux de la RSE et selon leur statut juridique :

- Le trophée **Défis RSE pour l'environnement** : certification, normes HQE, recyclage, économie d'énergie, biodiversité, reforestation, maîtrise des risques, covoiturage.
- Le trophée **Défis RSE pour les Ressources humaines** : politique sociale vis-à-vis des salariés, politique diversité, égalité professionnelle, handicap, qualité de vie au travail.
- Le trophée **Défis RSE pour l'implication territoriale** : dialogue avec les parties prenantes du territoire, partenariat avec les acteurs locaux, les collectivités.
- Le trophée **Défis RSE pour l'initiative citoyenne** : soutien à des grandes causes d'intérêt général, démarche citoyenne, actions de solidarité, partenariat avec des associations, engagement pour la cité.
- Le trophée **Défis RSE de la PME-TPE ou entreprise familiale** responsable.
- Le trophée **Défis RSE de la collectivité publique** : Ville, Région, communautés de communes, agglomération.
- Le trophée **Coup de cœur pour une fondation** : fond de dotation, fondation ou ONG.

Nos partenaires :



Contact : defis-rse@nora-communication.fr