

KIT RSE GRILLES D'ÉVALUATION

THEMES

Gouvernance

SOUS-THEMES (une ou plusieurs grilles)

Engagement de la direction et valeurs de l'entreprise

Management

Communication

Gestion des risques

Réglementation

Parties prenantes

Politique d'achat

Loyauté des pratiques

Environnement

Management environnemental

Prévention de la pollution

Utilisation durable des ressources

Changement climatique

Protection de l'environnement, biodiversité et réhabilitation des habitats naturels

Développement local

Communautés et développement local

Solidarité

Consommateurs

Information du consommateur

Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs

Consommation durable

Education et sensibilisation

Attentes consommateurs

Gestion des réclamations des consommateurs

Protection des données consommateur

Performance économique

Relations commerciales et risques économiques

Perennité et investissements

Rentabilité, partage de la valeur ajoutée

Relations et conditions de travail

Emploi et les relations employeur / employé

Santé & sécurité au travail

Conditions de travail

Dialogue social

Développement du capital humain

Equité, diversité et lutte contre la discrimination



Gouvernance

KIT RSE ANIA - ACTIA

La gouvernance est le système par lequel une entreprise prend des décisions et les applique en vue d'atteindre ses objectifs.

Elle peut comprendre à la fois :

- des mécanismes formels de gouvernance reposant sur des processus et des structures définis,
- des mécanismes informels émergeant en fonction des valeurs et de la culture de l'organisation.

La gouvernance d'une entreprise est le facteur le plus important car il permet à une organisation d'assumer la responsabilité des impacts de ses décisions et activités et d'intégrer la responsabilité en son sein et dans ses relations.

Dans la norme ISO 26000, la gouvernance est à la fois une question centrale qui suscite des actions de la part des organisations et un moyen d'augmenter la capacité desdites organisations à se comporter de manière responsable vis-à-vis des autres questions centrales.

Toute entreprise souhaitant être "responsable" doit détenir un système de gouvernance lui permettant d'assurer une surveillance et d'appliquer les principes de responsabilité sociétale suivants :

Redevabilité

L'entreprise doit être en mesure de répondre de ses impacts sur la société, l'économie et l'environnement (respect de la législation et la réglementation). Elle doit également répondre des actions entreprises pour prévenir toute répétition d'éventuels impacts négatifs, involontaires et imprévus.

Transparence

L'entreprise doit assurer la transparence des décisions qu'elle prend et des activités qu'elle mène lorsque celles-ci ont une incidence sur la société et l'environnement. Pour cela, elle doit diffuser de manière claire, juste et exhaustive et à un degré raisonnable et suffisant les politiques, décisions et activités dont elle est responsable et leurs effets connus ou probables sur la société et l'environnement. Ces informations doivent être disponibles, directement accessibles et compréhensibles. Elles doivent être actualisées, basées sur des faits et présentées de manière claire et objective afin de permettre aux PP d'évaluer avec justesse l'impact des décisions et activités de l'entreprise sur leurs intérêts.

Comportement éthique

Le comportement de l'entreprise doit être fondé sur les valeurs de l'honnêteté, de l'équité et de l'intégrité. Ces valeurs impliquent que l'on se préoccupe d'autrui, des animaux et de l'environnement et que l'on s'engage à traiter l'impact de ses décisions et activités sur les intérêts des PP.

Reconnaissance des intérêts des PP

L'entreprise doit reconnaître et prendre en compte les intérêts de ses PP et y répondre.

Respect du principe de légalité

L'entreprise doit accepter que le respect du principe de légalité soit obligatoire et se conformer à toutes les législations et réglementations en vigueur. L'entreprise doit s'organiser pour prendre connaissance des lois et réglementations en vigueur, informer ceux qui font partie de l'entreprise qu'ils sont tenus d'observer et mettre en œuvre les mesures en question. Elle devra également examiner périodiquement sa conformité aux lois et réglementations en vigueur.

Prise en compte des normes internationales de comportement

Dans les situations où la législation ne comporte pas de garde-fous environnementaux ou sociaux adéquats, l'entreprise doit s'efforcer *a minima* de prendre en compte les normes internationales de comportement même dans les pays où la législation contredit ces normes. Il convient que l'entreprise évite d'être "complice" des activités d'une autre organisation qui ne seraient pas en cohérence avec ces normes.

Respect des droits de l'homme

Il convient que l'entreprise :

- respecte et, chaque fois que possible, promeuve les droits énoncés dans la Déclaration Universelle des droits de l'homme ;
- prenne des mesures pour respecter ces droits et dans la mesure où ceux-ci ne sont pas respectés, évite d'en tirer avantage.

Trois axes fondamentaux de la RS :

1/ identification des domaines d'action concernés par les impacts des décisions et activités de l'entreprise

2/ la manière dont il convient d'aborder ces domaines d'action pour contribuer au DD

3/ reconnaissance des PP

Il est recommandé à toutes les organisations de mettre en place des processus, systèmes, structures ou d'autres mécanismes leur permettant de mettre en œuvre les principes et pratiques de RS.

Engagement de la direction et valeurs de l'entreprise

Il s'agit dans cette grille de déterminer s'il existe au sein de l'entreprise, des **valeurs et lignes directrices partagées par l'ensemble des collaborateurs**, mais également d'analyser la manière dont l'entreprise définit **sa stratégie et les moyens de mise en œuvre** de cette dernière.

Les questions à se poser :

Comment l'entreprise a-t-elle identifié ses valeurs ?

Sont-elles partagées par l'ensemble des collaborateurs ?

Comment est déterminée la démarche RSE de l'entreprise ?

Quel est le niveau d'implication de la direction ?

Pas de connaissance de la RSE	Réflexion RSE	Stratégie RSE	Politique RSE	Gouvernance RSE
1	2	3	4	5
La Direction n'a pas une connaissance précise de la notion de RSE et des enjeux pour son entreprise	La Direction a conscience des enjeux de la RSE et a identifié les valeurs de son entreprise Mise en place d' actions sans avoir identifié le lien avec la RSE (environnement, social, ...)	Une réflexion RSE permet d'identifier les principaux enjeux de la RSE pour l'entreprise. Les parties prenantes majeures ont été identifiées Les engagements et les lignes directrices de l'entreprise en matière de RSE ont été formalisés et partagés avec l'encadrement L'entreprise a défini un plan d'action intégrant les enjeux les plus significatifs et les parties prenantes prioritaires L'entreprise a défini son organisation interne au regard de la RSE (rôles et responsabilités) pour ses enjeux les plus significatifs	Engagement très fort de la Direction : leadership avec implication de l'ensemble du personnel Intégration des 7 domaines de l'ISO 26000 (RSE) dans la stratégie de l'entreprise y.c. le respect des droits de l'homme L'entreprise communique sa politique RSE en interne et en externe en toute transparence et en apportant des preuves tangibles de son engagement L'entreprise a identifié les rôles particuliers et responsabilités au regard de la RSE dans chaque définition de fonction	Mise en place d'une organisation et de moyens permettant d'intégrer la politique RSE dans les prises de décision et activités de l'entreprise Un programme d'amélioration continue est mis en œuvre, mesuré et revu régulièrement au regard de l'évolution de ses enjeux L'entreprise atteint un niveau de performance RSE supérieure aux "standards" de la profession (moins énergivore, moins impactant pour l'environnement, produit écoconçu, moins d'emballages, ...) et elle communique sur ce niveau de performance auprès des consommateurs L'entreprise promeut la mise en œuvre de la RSE dans sa sphère d'influence

Pas de connaissance de la RSE	Réflexion RSE	Stratégie RSE	Politique RSE	Gouvernance RSE
1	2	3	4	5
			L'entreprise mesure sa performance , se fixe des objectifs chiffrés à atteindre et tient à jour un plan d'actions adapté à sa stratégie et ses moyens	Des PP externes sont associées aux prises de décision
	<p>Formation du dirigeant et de son équipe à la RSE</p> <p>Réalisation d'un diagnostic RSE</p> <p>Mise en place d'actions d'amélioration sur la gestion des déchets, les économies d'énergie, l'ergonomie des postes, les conditions de travail...</p>	<p>Plan d'action intégrant des objectifs définis pour chaque action et mise en place d'indicateurs de suivi sur les différents enjeux</p> <p>Identification d'une personne/équipe en charge de la RSE</p> <p>Mesure de l'efficacité des actions menées par la réalisation d'un 2ème diagnostic RSE</p> <p>Rédaction d'une politique d'engagement</p> <p>Attribution d'un budget pour la mise en œuvre de la démarche RSE</p>	<p>Evaluation de la démarche RSE de l'entreprise par un tiers</p> <p>Participation et adhésion à des chartes et codes de bonne conduite</p> <p>Adhésion au Pacte mondial de l'ONU (Global Compact)</p> <p>Un Comité RSE est mis en place</p> <p>Partenariat avec les associations locales</p> <p>L'entreprise benchmarke les meilleures pratiques en terme de RSE</p>	<p>Programme d'accompagnement pour sensibiliser et inciter ses partenaires à entrer dans la démarche, comme par exemple les actions menées par les entreprises auprès de leurs producteurs sur la thématique</p> <p>Contribution de l'entreprise à des programmes humanitaires</p> <p>Accord avec une ONG</p>

Management

La mise en place de la RSE peut s'appuyer à la fois sur le système de management en place ainsi que sur les bonnes pratiques de l'entreprise afin que ses salariés intègrent au sein de leur fonction et leur métier les principes et engagements de l'entreprise, par exemple un acheteur devra prendre en compte les conditions de travail dans ses critères de sélection.

De plus, l'entreprise veille à équilibrer le niveau de pouvoir, de responsabilités et de compétences des personnes décisionnaires.

Les questions à se poser :

Quel est le niveau d'implication du personnel dans la vie de l'entreprise ?

Quels moyens l'entreprise met-elle en place pour motiver son personnel ?

Comment le personnel participe-t-il à l'élaboration de la stratégie ?

Pas d'implication du personnel	Participation limitée du personnel	Management consultatif - Prise en compte des avis du personnel	Management implicatif - Implication importante du personnel	Management participatif
1	2	3	4	5
Le personnel ne participe pas aux décisions de changement ; il est seulement informé des changements concernant sa fonction ou son service	Développement de la communication interne afin que les employés soient informés et se sentent concernés par la stratégie et la politique de l'entreprise Sensibilité prononcée de l'ensemble des cadres par rapport à l'environnement et autres enjeux de la RSE Identification des rôles et responsabilités de chaque service afin d'atteindre les objectifs	Prise en compte des avis (formels et informels) des employés lors de l'élaboration de la stratégie de l'entreprise Encouragement du personnel à participer , à être force de proposition. Mise en place d'un dispositif afin de permettre au personnel de proposer des améliorations et/ou des projets de développement L'entreprise a identifié les rôles et responsabilités de chacun afin d'atteindre les objectifs de chaque service de l'entreprise	Dynamisation des rôles par le développement de la délégation (responsabilités élargies sur les volets économiques, sociaux et environnementaux) Le personnel bénéficie de responsabilités et est force de proposition sur les volets RSE Dans chacun des métiers de l'entreprise, le personnel est formé à la RSE Participation de l'ensemble du personnel aux décisions qui auront des retombées sur leurs vies professionnelles.	Tout le personnel est impliqué dans les projets de l'entreprise notamment dans la définition de sa politique et de ses objectifs La RSE est le fil conducteur du management de l'entreprise L'entreprise est reconnue pour son exemplarité en matière de motivation du personnel (formation, participation collective, ...)

Pas d'implication du personnel	Participation limitée du personnel	Management consultatif - Prise en compte des avis du personnel	Management implicatif - Implication importante du personnel	Management participatif
1	2	3	4	5
Absence de tableau de bord	Existence d'un tableau de bord simple à l'usage unique du dirigeant	Existence d'un tableau de bord constitué en partie d'informations montantes et touchant partiellement la RSE	La RSE est intégrée dans les prises de décision (nouveaux projets, ...) Mise en oeuvre d'un tableau de bord RSE et diffusion des résultats à l'ensemble du personnel	Participation des salariés à des projets sociaux ou environnementaux en dehors de l'entreprise Mise en oeuvre d'un tableau de bord RSE et diffusion des résultats à l'ensemble des PP
	Existence de réunions "expression du personnel" Mise en place d'une boîte à idées	Intégration du personnel dans des GT en lien avec des évolutions pouvant impacter l'entreprise Le personnel peut proposer des solutions pour améliorer ses conditions de travail Entretien individuel annuel Mise en place d'un baromètre de satisfaction des salariés Création de groupes de travail associant personnel et direction	Primes aux bonnes pratiques en matière d'environnement, hygiène, sécurité et DD ; ouverture du capital aux salariés Prime à l'atteinte des objectifs RSE Participation de parties prenantes externes dans des groupes de travail Existence d'un comité interne à l'entreprise regroupant les principaux acteurs concernés	Mise en place de congés solidaires (participation de l'entreprise aux frais associés à la réalisation par les salariés de missions RSE pendant leur congé) Existence d'un système type PGI (Progiciel de Gestion Intégrée)

Communication

Il s'agit de déterminer la capacité de l'entreprise à communiquer **en interne et en externe** sur sa **stratégie et ses résultats** en matière de responsabilité sociétale, dans le cadre des principes de transparence et de redevabilité formulés par l'ISO 26000.

L'entreprise communique en interne et en externe sur :

- son engagement en matière de RSE,
- les actions engagées et leurs résultats, illustrés si besoin par des témoignages de parties prenantes internes et externes,
- des indicateurs mesurables le cas échéant.

NB : la communication "produit" n'est pas intégrée dans ce thème.

Les questions à se poser :

Quelle importance l'entreprise accorde-t-elle à la nécessité de rendre compte auprès de ses PP ?

Quels sont les supports de communication de l'entreprise ?

L'entreprise pratique-t-elle une communication transparente les données économiques, environnementales et sociales ?

Les PP sont-elles impliquées dans le contenu des messages ou leur validation ?

Ce sous-thème contient deux grilles : communication interne et communication externe

Grille Communication interne

Communication informelle	Système d'information formalisé	Système d'information élargi à la RSE	Communication RSE avec implication du personnel	Exemplarité
1	2	3	4	5
Diffusion de l'information de façon informelle et non structurée	Système d'information en place. Documentation organisée, mise à jour et diffusée Communication uniquement descendante	Communication interne ascendante et descendante organisée Information du personnel sur la politique DD et le suivi des objectifs à atteindre	Communication interne ascendante, descendante et transversale organisée	Promotion de la mise en place de ces pratiques de communication dans la sphère d'influence Participation des parties prenantes internes dans la validation du contenu du rapport DD
Panneau d'affichage	Affichage de notes de service Processus d'accueil des nouveaux arrivants dont saisonniers (plaquettes, formation, ...)	Notes de service présentées en réunion de service Réunions d'information, journal interne, intranet, affichage, TV Journées "portes ouvertes" à destination des familles du personnel	Diffusion volontaire à l'ensemble du personnel d'un rapport RSE Organisation d'événements internes en lien avec La RSE (séminaire interne, journée de l'environnement, semaine du DD, ...)	Témoignage de salariés dans les supports de communication. Consultation du CE, délégués personnel, salariés avant la diffusion de la communication (ex : relecture du rapport du DD pour la partie sociale).

Grille Communication externe

Communication informelle	Système d'information formalisé	Système d'information élargi à la RSE	Communication RSE avec implication du personnel	Exemplarité
1	2	3	4	5
<p>Communication externe peu développée</p> <p>Diffusion uniquement des informations faisant l'objet d'une obligation légale</p>	<p>Diffusion volontaire des résultats économiques, sociaux, environnementaux à quelques PP les plus influentes (clients fournisseurs, banques, ...)</p> <p>Les informations diffusées sont honnêtes, pertinentes, sincères</p>	<p>Communication sur les actions mises en œuvre dans le cadre du plan d'action RSE et leurs résultats</p>	<p>Communication externe planifiée et régulière</p> <p>Publication volontaire d'un rapport DD annuel</p> <p>Transparence, ouverture et contribution active au dialogue avec toutes les PP</p> <p>Communication sur les perspectives de développement de l'entreprise</p> <p>Diffusion normalisée des résultats</p> <p>Les employés sont sources et vecteurs d'information, notamment pour la communication relative au DD</p>	<p>Implication des parties prenantes dans la communication</p> <p>Informations et moyens de communication spécifiques et adaptés à chaque PP</p> <p>Exemplarité reconnue sur la thématique RSE via des publications</p>
		<p>Communication via site internet, presse, journées portes ouvertes, événements internationaux ...</p>	<p>Rédaction d'un rapport RSE selon les principaux indicateurs du GRI v4 (Global reporting initiative)</p> <p>Signataire du Pacte Mondial (http://www.unglobalcompact.org)</p> <p>Journée portes ouvertes aux PP externes avec communication sur la RSE</p>	

Gestion des risques

Une entreprise est contrainte à devoir gérer de nombreux risques (risques **sanitaires, économiques, environnementaux, sociaux, réglementaires mais aussi médiatiques...**) qui peuvent fragiliser, voire remettre en cause sa **pérennité**. Une approche intégrée de la gestion des risques s'impose.

Celle-ci consiste à effectuer de manière systématique, pour chaque risque identifié ou potentiel, des actions **d'identification, de mesure, de suivi, de contrôle et de gestion**, le tout dans un but de minimisation de ses impacts. Dans ce type d'approche, tout risque **significatif et/ou écart fait l'objet d'un plan de surveillance et/ou d'un plan d'action**.

Les questions à se poser :

L'entreprise a-t-elle mis en place une approche intégrée des risques ?

Quels sont les types de risques identifiés ? Quels types d'actions sont mis en œuvre pour les maîtriser ?

Quel dispositif existe-t-il pour assurer la veille sur les différentes thématiques ?

Pas de procédure de gestion des risques	Gestion réglementaire des risques	Gestion globale des risques	Stratégie de gestion des risques	Investissement dans la recherche sur les risques
1	2	3	4	5
Pas d'identification des risques	Gestion réglementaire des risques pour les activités de production (risques alimentaires, environnementaux et santé & sécurité des salariés)	Procédure de gestion globale des risques (identification de l'ensemble des risques, plan d'action, exercices de mise en situation, sensibilisation, prévention)	Application élargie des procédures de prévention des risques	Prise en compte des risques émergents
Aucune procédure de gestion des risques	Dispositif de détection et d'alerte efficace (et régulièrement testé) pour les risques liés aux produits, process et risque incendie	Intégration des risques liés à l'amont auprès des fournisseurs stratégiques (produits agricoles, emballages, ...) sur les aspects liés à l'environnement, la qualité produit ...	Application de pratiques identiques en matière de gestion des risques dans la maison mère et ses filiales Veille sur les risques émergents Mise en place d'un plan de continuité d'activité Prise en compte des conséquences sociales, environnementales et économiques des actions de développement	Application de pratiques identiques en matière de gestion des risques élargie à la sphère d'influence

Pas de procédure de gestion des risques	Gestion réglementaire des risques	Gestion globale des risques	Stratégie de gestion des risques	Investissement dans la recherche sur les risques
1	2	3	4	5
<p>Pas de veille réglementaire</p>	<p>Analyse environnementale et HACCP</p> <p>Etude de dangers, plan d'opération interne ou plan d'intervention interne</p> <p>Etude de la vulnérabilité (risque inondation, incendie, ...)</p> <p>Communication sur les risques majeurs auprès des salariés, afin qu'ils sachent à quels risques ils sont exposés</p>	<p>Intégration des risques économiques, industriels, humains et sociétaux, mais également médiatique</p> <p>Réalisation d'exercices de gestion de crise / des plans internes</p> <p>Gestion des risques concertée avec les autres acteurs du territoire (pompiers, collectivités locales, services de l'Etat, entreprises voisines)</p> <p>Plan de Coninuité d'Activité</p> <p>L'entreprise est vigilante sur achat de matières faisant l'objet d'une actualité médiatique</p> <p>Installation et maintenance périodique d'équipements de lutte contre les accidents (kit d'intervention d'urgence sur déversement de produits chimiques, obturateur de réseaux d'évacuation, bassin de rétention des eaux d'extinction d'incendie, local de confinement en cas de fuite d'ammoniac...)</p>	<p>Participation à des travaux et actions filières sur la prévention des risques (centres techniques, syndicat de rattachement, ...) y.c. programmes de recherche sur les risques actuels</p> <p>Principe de précaution</p> <p>Participation à des GT liés à son secteur d'activité sur la prévention des risques (centres techniques, syndicat de rattachement)</p> <p>Exercices réguliers des plans d'urgence avec les secours extérieurs ou dans le cadre de convention mutuelle d'intervention</p>	<p>Participation à des programmes de recherche sur les risques émergents</p> <p>Participation à des comités scientifiques</p> <p>L'entreprise participe aux travaux sur l'alimentation durable (lutte contre le gaspillage alimentaire, accessibilité de l'alimentation, ...)</p> <p>Veille sur l'adaptation aux changements climatiques</p> <p>l'entreprise participe à des programmes de recherche sur les risques émergents</p> <p>Mise en place de dispositions pour anticiper les crises numériques (suivi des forums de discussion Internet...)</p>

Réglementation

L'ISO 26000 préconise que "l'entreprise recherche et s'assure en permanence de la conformité réglementaire". Elle peut disposer pour cela d'un système de veille réglementaire et normative applicable à son activité portant sur :

- la sécurité des denrées alimentaires,
- la santé et la sécurité au travail,
- la gestion des Ressources Humaines,
- les pratiques commerciales et l'information des consommateurs,
- l'environnement,
- les normes internationales de comportement,
- etc.

Les questions à se poser :

Quel dispositif avez-vous mis en place afin d'assurer votre veille réglementaire ?

Au niveau national, européen et international ?

Comment vous assurez-vous du respect de la réglementation dans votre entreprise ?

Etes-vous soumis à un arrêté préfectoral ? à déclaration ? à autorisation ?

Avez-vous des produits sous label (agriculture biologique, AOP, IGP et STG...)?

Comment veillez-vous que vos fournisseurs soient en conformité réglementaire ?

Pas de veille réglementaire	Veille réglementaire non structurée	Veille réglementaire complète et structurée	Participation à l'élaboration des réglementations	Participation à la définition des politiques réglementaires
1	2	3	4	5
<p>Identification des dispositions réglementaires applicables</p> <p>Pas de veille réglementaire</p>	<p>Les principaux textes réglementaires sont appliqués</p> <p>Veille réglementaire partielle (sécurité des aliments, environnement, sécurité, ...)</p> <p>Les suivis et déclarations réglementaires sont réalisés</p>	<p>Mise en place d'une organisation permettant de s'assurer que les évolutions réglementaires sont bien prises en compte</p> <p>Vérification du respect des prescriptions réglementaires</p> <p>Définition d'un plan de mise en conformité</p> <p>Identification de la réglementation applicable et mise en œuvre (y.c. dans le cadre de plans pluriannuels)</p>	<p>L'entreprise identifie les réglementations futures</p> <p>Participation à l'élaboration des réglementations</p> <p>Veille réglementaire complète (au niveau national, européen, local, ...) et structurée (interne/externe). Soutien à la mise en œuvre et à l'anticipation de la réglementation dans la sphère d'influence</p> <p>Audits externes de vérification du respect des prescriptions réglementaires ou certification de l'entreprise.</p>	<p>L'entreprise est actrice de la définition des réglementations futures en faveur de la RSE</p> <p>Mise en œuvre anticipée des réglementations futures / auto imposition d'exigences en l'absence de réglementations (règles internes)</p>

Pas de veille réglementaire	Veille réglementaire non structurée	Veille réglementaire complète et structurée	Participation à l'élaboration des réglementations	Participation à la définition des politiques réglementaires
1	2	3	4	5
		<p>Identification de la réglementation et mise en œuvre systematique. Veille réglementaire complète (au niveau national, européen, local, ...) et structurée (interne/externe) Audits internes périodiques de vérification du respect des prescriptions réglementaires.</p>	<p>Conformité réglementaire et amélioration continue</p>	
<p>L'entreprise n'a pas listé ou n'a pas vérifié les prescriptions réglementaires qui encadrent son activité</p>	<p>Respect de l'arrêté d'autorisation d'exploiter / prescriptions arrêté type</p> <p>Vérification de la conformité à l'autorisation d'exploiter datant de moins de 3 ans</p> <p>Information par les syndicats professionnels, des prestataires... des évolutions réglementaires majeures</p>	<p>Adhésion à un système de veille, un syndicat professionnel...</p> <p>Abonnement à un service de veille réglementaire économique, environnementale et sociale</p> <p>Audits périodiques de vérification du respect des prescriptions ICPE</p> <p>Planning d'audits internes</p> <p>Mise en place d'un système de veille réglementaire dans le cadre d'une certification (ISO 14001, 22000, BRC, ...)</p>	<p>Participation à des réseaux organisés de veille réglementaire</p> <p>Participation à des groupes de travail dédiés sur ces sujets (syndicats professionnels, ...)</p> <p>Information de quelques fournisseurs stratégiques sur les dispositions réglementaires</p> <p>Utilisation référentiel ISO 14001 ou certification (volet réglementation environnementale).</p>	<p>Prise en compte des attentes exprimées des PP telles que les ONG ou groupes d'influence</p> <p>L'entreprise s'interdit d'utiliser certains produits (pour des questions de sécurité alimentaire, de RSE...) pourtant autorisés réglementairement</p>

Parties prenantes

La notion de partie prenante (PP) est une composante majeure d'une démarche de responsabilité sociétale.

Dans la norme ISO 26 000, les parties prenantes sont définies comme "toute personne ayant un intérêt dans les décisions ou activités d'une organisation (actionnaires, collaborateurs, clients, concurrents, fournisseurs, communautés locales, riverains, pouvoirs publics, financiers, banques,...)".

Il s'agit de connaître la manière dont l'entreprise identifie ses parties prenantes, les méthodes mise en œuvre pour dialoguer, ainsi que la manière d'appréhender les intérêts et attentes de celles-ci.

Les questions à se poser :

Comment l'entreprise identifie-t-elle les personnes ou organisations qui sont impactées par ses activités (directement ou indirectement) ?

Comment l'entreprise assure-t-elle la transparence dans ses relations avec l'ensemble de ses parties prenantes ?

Comment recueille-t-elle ensuite leurs attentes ?

Comment les attentes des parties prenantes sont-elles prises en compte dans la stratégie de l'entreprise ?

Comment l'entreprise encourage-t-elle ses parties prenantes à s'engager dans une démarche RSE ?

Prise en compte uniquement des attentes des clients	Connaissance et évaluation des attentes des PP les plus proches	Connaissance et prise en compte des attentes des PP	Veille sur les attentes des PP	Participation des PP
1	2	3	4	5
<p>Connaissance des parties prenantes "classiques" : clients, salariés, fournisseurs</p> <p>Seules les attentes des clients et des parties prenantes internes sont traduites en enjeux significatifs pour l'entreprise</p>	<p>L'entreprise est consciente de l'importance du dialogue avec ses parties prenantes</p> <p>Identification des attentes des parties prenantes les plus significatives et des impacts réciproques</p> <p>Identification et ouverture vers certaines parties prenantes (indirectes)</p>	<p>Cartographie de l'ensemble des parties prenantes et identification de leurs attentes</p> <p>Hiérarchisation des parties prenantes selon 2 critères : 1/ influence sur le développement de l'entreprise ; 2/ niveau de relation qu'elle entretient avec elle.</p> <p>Mise en place d'un dialogue avec les parties prenantes les plus importantes</p>	<p>Mise en place d'un système de veille pour identifier les nouvelles parties prenantes, afin d'anticiper les exigences et attentes de celles-ci</p> <p>L'entreprise s'assure de la cohérence entre les attentes des parties prenantes et sa politique RSE</p> <p>Intégration de demandes de PP Intégration des enjeux portés par des parties prenantes dans la stratégie de l'entreprise</p>	<p>Consultation et implication des parties prenantes sur les activités de l'entreprise</p> <p>Développement de projets et partenariats avec les parties prenantes. Stratégie "gagnant-gagnant", climat de confiance</p>

Prise en compte uniquement des attentes des clients	Connaissance et évaluation des attentes des PP les plus proches	Connaissance et prise en compte des attentes des PP	Veille sur les attentes des PP	Participation des PP
1	2	3	4	5
Etat des lieux, analyse de marché	<p>Prise en compte de l'attente des salariés uniquement dans le cadre des organisations représentatives du personnel</p> <p>Relations régulières et transparentes avec les principales parties prenantes</p>	<p>Les parties prenantes sont évaluées par le biais d'un questionnaire RSE</p> <p>Recueil des attentes des parties prenantes par le biais d'entretiens individuels</p>	<p>Mise en place de comités réguliers avec les parties prenantes les plus importantes</p> <p>Prise en compte des acteurs éloignés comme les ONG</p>	<p>Développement de partenariats avec des ONG (locales et internationales)</p> <p>Ouverture du comité RSE à des PP externes</p>

Politique d'achat

La politique d'achats responsables s'inscrit dans la politique de déploiement de la RSE. Est responsable l'achat qui concilie durablement les performances économiques, environnementales et sociétales.

Pour être cohérente, la politique d'achat doit être appliquée par les acheteurs avant d'être déployée chez les fournisseurs. Le principe de réciprocité doit exister, tout en gardant à l'esprit que, au vu de la complexification de la chaîne logistique des donneurs d'ordres, il apparaît également nécessaire que les fournisseurs initialisent la démarche au sein de leur structure afin d'assurer une cohérence dans la politique RSE de l'entreprise et prévenir de scandales médiatiques.

Les questions à se poser :

Quels sont les critères retenus par l'entreprise pour choisir ses fournisseurs ?

L'entreprise a-t-elle rédigé une charte "achats responsables" ?

Les salariés sont-ils formés aux principes des achats responsables ?

Quelles sont les relations que l'entreprise entretient avec ses fournisseurs, notamment avec ses fournisseurs de matières premières ?

Comment l'entreprise s'assure-t-elle du respect des droits de l'homme au sein de sa chaîne de valeur et d'approvisionnement, en particulier pour les approvisionnements hors France ?

Relations client / fournisseur fondé uniquement sur des critères économiques	Cahier des charges comportant des exigences techniques et économiques	Intégration de critères RSE dans les cahiers des charges	Elle privilégie les fournisseurs / sous-traitants engagés dans une démarche RSE	Partenariat avec les fournisseurs et sous-traitants
1	2	3	4	5
Choix des principaux fournisseurs sur des critères économiques	Des cahiers des charges précisent des exigences techniques (qualité, sécurité alimentaire) et économiques	Intégration de critères environnementaux et sociaux (conditions de travail) dans les cahiers des charges des fournisseurs et sous-traitants L'entreprise demande à ses fournisseurs et sous-traitants des informations sur leurs actions en matière de droit social et d'environnement Intégration de critères RSE dans le choix des fournisseurs / sous-traitants	Intégration de critères de RSE dans les contrats L'entreprise privilégie les fournisseurs et sous-traitants "RSE" ou qui contribuent à la politique RSE de l'entreprise Mise en place de plans pluriannuels sur la base de cette analyse	Entretien d'une relation gagnant / gagnant avec les principaux fournisseurs par la mise en œuvre de projets visant à améliorer leur performance RSE L'entreprise est reconnue comme exemplaire pour ses achats responsables Intégration du respect des droits de l'homme pour les travailleurs des fournisseurs avec lesquels l'entreprise n'est pas en lien direct

Relations client / fournisseur fondé uniquement sur des critères économiques	Cahier des charges comportant des exigences techniques et économiques	Intégration de critères RSE dans les cahiers des charges	Elle privilégie les fournisseurs / sous-traitants engagés dans une démarche RSE	Partenariat avec les fournisseurs et sous-traitants
1	2	3	4	5
		<p>Information / sensibilisation des acheteurs à la prise en compte de la RSE et des principes des achats responsables</p>	<p>Evaluation et audit des fournisseurs / sous-traitants sur des critères RSE sur la base de cette analyse de risque</p> <p>Cette analyse intègre le respect des droits de l'homme pour les salariés saisonniers et intérimaires</p>	<p>Prise en compte de critères RSE dans la politique d'achat</p> <p>Audit des fournisseurs par un cabinet ou ONG extérieur</p>
	<p>L'entreprise exige a minima de ses fournisseurs et sous-traitants qu'ils n'emploient ni travailleurs forcés, ni enfants</p>	<p>Intégration de demandes de labels, certificats..., dans les cahiers des charges, comme par exemple : Agriconfiance, Global gap, 14001, label diversité ...)</p> <p>Questionnaire auprès des fournisseurs</p> <p>Charte DD signée par certains fournisseurs de végétaux : engagement base agriculture raisonnée avec moins d'intrants, plus respectueuse de l'environnement</p>	<p>Politique d'achat formalisée et diffusée</p> <p>Politique d'achat incitant les achats équitables, produits responsables et durables, produits recyclés, produits avec éco-labels (NF environnement, AB, Max Havelaar, FSC, RAIN FOREST, huile de palme RSPO, pêche durable MSC, HVE pour les agriculteurs)</p>	<p>Etablissement conjoint de bonnes pratiques (Ex : Code de bonnes pratiques pour une agriculture et/ou élevage durable, prélèvement de la ressource naturelle (pêche durable).</p> <p>Travail avec les fournisseurs sur les formats de livraison (limiter la manutention et les problèmes de TMS, réduction des impacts environnementaux)</p> <p>Obtention de prix (défi RSE HEC, ESSEC...)</p>

Relations client / fournisseur fondé uniquement sur des critères économiques	Cahier des charges comportant des exigences techniques et économiques	Intégration de critères RSE dans les cahiers des charges	Elle privilégie les fournisseurs / sous-traitants engagés dans une démarche RSE	Partenariat avec les fournisseurs et sous-traitants
1	2	3	4	5
		Signature de charte de bonnes pratiques sur les achats responsables comme par exemple la charte inter-entreprises sur les achats responsables	<p>Transparence vis-à-vis des fournisseurs sur les modalités de sélection (système de notation multicritères, ..)</p> <p>Communication aux fournisseurs de leur positionnement vis-à-vis des enquêtes / appels d'offres fournisseurs réalisés par l'entreprise</p>	<p>Développement de filières, contrats pluriannuels</p> <p>Mise en œuvre de dispositifs de soutien des fournisseurs (accompagnement technique, diffusion d'information, d'alertes, ...)</p> <p>Partenariats avec les agriculteurs / producteurs (accompagnement et services en matière de qualité, rentabilité, environnement et social, ...)</p> <p>Constitution de réseaux d'achat durable.</p>

Loyauté des pratiques

La loyauté des pratiques doit permettre de garantir des principes d'intégrité, d'honnêteté entre l'organisation et ses parties prenantes, en particulier ses clients/consommateurs et concurrents. Elle regroupe des domaines d'action aussi divers que :

- la lutte contre la corruption,
- l'engagement politique responsable,
- la concurrence loyale,
- la promotion de la RS dans la chaîne de valeur,
- le respect des droits de propriété .

Les questions à se poser :

Est ce que l'entreprise respecte la réglementation relative au droit de la propriété intellectuelle ?

L'entreprise respecte-t-elle les dispositions réglementaires en matière de droits à la concurrence ?

De quelles procédures l'entreprise dispose-t-elle pour éviter toutes pratiques anticoncurrentielles ?

Comment l'entreprise garantit-elle la conformité des produits qu'elle commercialise ?

Quels sont les moyens dont dispose l'entreprise pour identifier les risques de corruption aux différents niveaux de ses activités ?

Quelles sont les actions mises en place par l'entreprise pour s'assurer que les acteurs de sa chaîne de valeur sont éthiques et loyaux ?

Comment l'entreprise veille au partage juste et équitable de ses bénéfices ?

Pas de prise en compte de la loyauté des pratiques	Respect de la réglementation - Pratiques loyales	Prévention et sensibilisation (interne)	Lutte contre les pratiques déloyales	Exemplarité
1	2	3	4	5
Aucune réflexion construite n'est mise en place dans l'entreprise au regard de la loyauté des pratiques	<p>L'entreprise bannit tout type de fraude à caractère commercial (conformité des produits et des informations communiquées)</p> <p>L'entreprise respecte la réglementation relative au droit de la propriété intellectuelle (brevets, marques, ...)</p> <p>Respect des dispositions réglementaires en matière de droit de la concurrence (abus de position dominante, entente)</p> <p>Dans ses actions de lobbying, l'entreprise bannit tout comportement tel que la manipulation, le chantage, l'intimidation ou la coercition</p>	<p>Mise en place d'actions permettant de prévenir tout type de fraude à caractère commercial (conformité des produits et des informations communiquées)</p> <p>Mise en place d'actions visant à prévenir tout type d'usurpation, contrefaçon, piratage et dénigrement</p> <p>Identification des risques de corruption aux différents niveaux de ses activités (fonctions achats, commerciales, prescripteurs de produits, ...)</p> <p>Sensibilisation des collaborateurs aux situations de conflit d'intérêt</p>	<p>L'entreprise agit en vue de lutter contre les pratiques déloyales et la corruption</p> <p>Promotion de la mise en place de dispositions similaires dans la sphère d'influence directe de l'entreprise (notamment fournisseurs et sous traitants stratégiques)</p> <p>L'entreprise qui tire profit d'une innovation réalisée par une autre organisation le fait en total accord et transparence avec cette dernière</p>	<p>Adoption de pratiques exemplaires en matière de loyauté des pratiques</p> <p>Sensibilisation et encouragement de l'ensemble des parties prenantes à la mise en œuvre de dispositions visant à lutter contre les pratiques déloyales</p>

Pas de prise en compte de la loyauté des pratiques	Respect de la réglementation - Pratiques loyales	Prévention et sensibilisation (interne)	Lutte contre les pratiques déloyales	Exemplarité
1	2	3	4	5
	<p>Respect des signes officiels, codes d'usages de la profession, droits relatifs aux IG (AOC/AOP ou IGP)</p>	<p>Revue et actualisation annuelle de tous les supports de communication concernant les produits (plaquettes, leaflet, site internet, etc.)</p> <p>Liste écrite d'instances publiques, privées et syndicales dans lesquelles siègent des représentants de l'entreprise</p> <p>Formation sur les problématiques en lien avec le droit des marques, les relations commerciales</p> <p>Contrats de confidentialité</p> <p>Sensibilisation des collaborateurs sur les situations pouvant aboutir à un conflit d'intérêt</p> <p>Charte d'engagement interne</p> <p>L'entreprise met en œuvre une politique d'achats et une politique commerciale responsables (prévention / sous-traitants, guide anti-corruption)</p>	<p>Adhésion à une charte d'éthique dans les affaires</p> <p>L'entreprise veille au juste partage des bénéfices liés à l'exploitation des ressources naturelles</p> <p>Une organisation est définie pour alerter l'entreprise sur d'éventuels conflits d'intérêt</p> <p>Audit interne vis-à-vis de la loyauté des pratiques</p> <p>Respect du code de bonnes pratiques des relations au sein de la chaîne alimentaire développé par le groupe de haut niveau européen pour un meilleur fonctionnement de la chaîne alimentaire</p>	<p>Audit externe vis-à-vis de la loyauté des pratiques</p>

Environnement

KIT RSE ANIA - ACTIA

Les décisions et les activités des entreprises ont un impact sur l'environnement, quel que soit leur site d'implantation. L'appauvrissement des ressources naturelles, la pollution, le changement climatique, la disparition d'espèces et d'écosystèmes et services rendus associés, ainsi que la dégradation des lieux d'implantation humains urbains et ruraux sont autant d'aspects auxquels les entreprises agroalimentaires sont confrontées.

Il convient que les entreprises adoptent une approche intégrée prenant en compte les implications directes et indirectes de leurs décisions et activités sur l'environnement tout en tenant compte des aspects économiques, sociaux et sanitaires. L'industrie alimentaire a des atouts forts en matière de développement durable : elle utilise, pour la fabrication de ses produits, essentiellement des ressources naturelles renouvelables, en lien avec son amont agricole.

Les enjeux pour l'agroalimentaire en matière d'environnement portent sur les actions suivantes :

- mettre en œuvre des pratiques permettant de limiter et prévenir les pollutions générés par les activités de l'entreprise,
- optimiser l'utilisation des ressources naturelles,
- réduire les émissions de GES,
- réduire les nuisances sur la faune et la flore.

Management environnemental

Le système de management environnemental est un **outil de gestion** de l'entreprise (gestion des sources d'impact) qui lui permet de **s'organiser de manière à maîtriser ses impacts sur l'environnement**, mais aussi d'atteindre les objectifs que l'entreprise s'est fixée. L'objectif est de promouvoir des **améliorations constantes** des résultats en matière d'environnement afin de travailler sur l'éco-efficience de l'entreprise et gagner en compétitivité.

La démarche à suivre pour y parvenir consiste dans un premier temps à identifier les contraintes réglementaires auxquelles elle est soumise, et évaluer les écarts, puis d'identifier ses aspects environnementaux significatifs afin de définir **sa stratégie, ses engagements et les moyens** à mettre en œuvre pour atteindre les résultats. Il s'agit également de mettre en place les **outils** qui permettront de suivre les avancées.

Les questions à se poser :

L'entreprise a-t-elle mis en place un système de management de l'environnement (analyse des impacts, informations des salariés, suivi des réglementations, définition d'objectif...)?

Quels sont les principes (responsabilité environnementale, le principe de précaution, gestion du risque, principe pollueur / payeur) et considérations (approche cycle de vie, évaluation des impacts, politique d'achat durable, éco-efficience du site, acquisition des meilleures techniques disponibles) mis en œuvre et défendus par l'entreprise sur le volet environnemental ?

Comment l'entreprise s'assure-t-elle de l'optimisation des ressources qu'elle utilise, sur tout le cycle de vie de ses activités : rendement de l'utilisation des matières premières, rendement énergétique, conservation de l'eau, autres ressources... ?

Ce sous-thème contient trois grilles : évaluation des impacts sur l'environnement, prévention des impacts sur l'environnement et action dans la sphère d'influence

Grille Evaluation des impacts sur l'environnement

Pas un sujet de préoccupation	Respect de la réglementation	Evaluation - Début d'amélioration	Amélioration continue	Innovation - Exemplarité
1	2	3	4	5
<p>Pas de connaissances des impacts de l'activité sur l'environnement (consommations, pollutions)</p> <p>Les engagements de l'entreprise n'évoquent pas le volet environnemental</p>	<p>Connaissance des caractéristiques de son environnement</p> <p>Réalisation d'une analyse des principaux impacts sur l'environnement et mise en place de mesures permettant de respecter les prescriptions réglementaires</p>	<p>Evaluation de l'ensemble des impacts sur l'environnement et mise en place de mesures sur l'ensemble de son/ses site(s).</p> <p>Mise en place d'un système de management de l'environnement</p> <p>Sensibilisation des salariés aux éco-gestes et au respect de l'environnement</p>	<p>Mise en place d'actions visant à limiter ou éviter les impacts de l'activité sur l'environnement.</p> <p>Mise en place, enregistrement et suivi d'indicateurs de performance, par rapport à des objectifs de réduction de la pollution (dont les déchets)</p>	<p>Recherche d'excellence sur les performances environnementales ; entreprise reconnue pour son avancée sur le domaine</p>

<p>Aucune étude d'impact réalisée</p>	<p>Etude d'impact menée dans le cadre d'une procédure ICPE</p> <p>Mise en place d'un programme de mesure des rejets conformes à la réglementation (notamment en terme de fréquence de contrôle et de paramètres contrôlés)</p> <p>Etude de dangers, plan d'opération interne ou plan d'intervention interne</p>	<p>Mise en place d'indicateurs de suivi sur les impacts les plus significatifs (ex : tonnage de déchets) et actions pour améliorer les performances environnementales de manière continue.</p> <p>Intégration des risques environnementaux dans la gestion de crise</p>	<p>Mise en place d'indicateurs de performance sur l'ensemble des impacts et suivi régulier (ex : réduction de 5 % des déchets produits par tonne produite)</p> <p>Réalisation d'une analyse environnementale du niveau d'une certification environnementale</p> <p>Evaluation globale prenant en compte tout le cycle de vie du produit (Analyse de Cycle de Vie) dont la phase d'utilisation pour diminuer l'impact environnemental des produits</p> <p>Révision des techniques de production afin de réduire l'impact sur l'environnement ; choix de procédés propres et sobres ; intégration des niveaux de pollution (rejets, déchets ...) dans les investissements</p> <p>Veille technologique au travers de la participation à des salons, colloques</p>	<p>Recherche / développement de nouvelles technologies / nouveaux process "propres" ; écologie industrielle ; concept "d'usine positive"</p> <p>Reconnaissance via des publications d'articles</p>
---------------------------------------	---	---	--	--

Grille Prévention des impacts sur l'environnement

Aucune connaissance	Respect de la réglementation	Evaluation - Début d'amélioration	Amélioration continue	Innovation - Exemplarité
1	2	3	4	5
<p>L'entreprise assume sa responsabilité vis-à-vis de ses impacts sur l'environnement selon un principe "pollueur-payeur" (support du coût de la pollution occasionnée par ses activités)</p>	<p>Mise en place d'actions ponctuelles pour réduire le coût de la pollution occasionnée par les activités ou les produits</p>	<p>Connaissance du coût des impacts environnementaux de l'activité ; quantification des avantages économiques et environnementaux de la prévention de la pollution (réduction de la consommation de matières premières et d'énergie, rationalisation de l'utilisation d'eau, amélioration de la conception des produits, limitation de la production de déchets...)</p>	<p>Mise en place d'un programme de management environnemental dans le cadre d'une certification (actions sur les impacts de l'activité)</p> <p>Approche de production basée sur l'éco-efficience (optimisation de l'utilisation des ressources pour engendrer moins de pollution, dont les déchets)</p>	<p>Mise au point, promotion et partage de techniques et services sains du point de vue environnemental</p>

	<p>Mise en place d'actions contribuant à améliorer la performance économique et conduisant à des progrès sur l'utilisation des ressources</p> <p>Recherche de filières pour une meilleure valorisation des déchets</p>	<p>Préparation d'une certification ISO 14001 ou équivalent (EMAS...) - Mise en place d'un Système de Management Intégré qualité/sécurité/environnement, voire RSE</p> <p>Mise en place de mesures pour éviter le gaspillage tout au long de la chaîne de production</p>	<p>Evolution des techniques de production afin de réduire les consommations en prenant en compte les indicateurs de bonnes pratiques et autres références</p> <p>Amélioration des pratiques de maintenance, introduction de nouvelles technologies ou de nouveaux processus propres et sobres, démarche HQE dans la conception d'un nouveau bâtiment, mise en place une démarche structurée de management de l'énergie (type ISO 50 001) et de ses consommations d'eau (cartographie des réseaux / consommations - stratégie de réduction - objectifs - plans d'actions - suivi)</p> <p>Combinaison de l'utilisation de ressources non renouvelables et renouvelables</p> <p>Participation à des programmes de recherche en matière d'innovation environnementale</p>	<p>Atteinte des niveaux des BREFs, si leur application n'est pas obligatoire pour l'entreprise</p> <p>Mise en application de procédés issus des programmes de recherche et, le cas échéant, partage des innovations issues de ses propres programmes de recherche</p> <p>Remplacement de l'utilisation de ressources non renouvelables par l'utilisation de ressources renouvelables.</p>
--	--	---	---	---

Grille Actions dans la sphère d'influence

Aucune connaissance	Respect de la réglementation	Evaluation - Début d'amélioration	Amélioration continue	Innovation - Exemplarité
1	2	3	4	5
Pas de sensibilisation environnementale du personnel	Sensibilisation du personnel concerné aux impacts généraux sur l'environnement (prévention de la pollution et des déchets, ...)	Sensibilisation de l' ensemble du personnel aux impacts sur l'environnement des activités de l'entreprise	Mise en place d'actions de sensibilisation et soutien des efforts en faveur de la protection de l'environnement dans la sphère d'influence L'entreprise questionne ses fournisseurs sur leurs actions de maîtrise des impacts	Actions pour améliorer les performances environnementales des parties prenantes dans la sphère d'influence (mécénat) L'entreprise questionne les partenaires de sa sphère d'influence sur leur évaluation des impacts sur l'environnement

	<p>Campagnes de communication en interne, modes opératoires, affichage, formations ciblées opérationnelles, ...</p>	<p>Formations, campagnes de sensibilisation à la protection de l'environnement, entretiens individuels, mise en place de primes sur objectifs</p>	<p>Campagnes d'incitation pour participer à des actions collectives autour des enjeux environnementaux (nettoyage des plages, cours d'eau, ...), partenariat local, sponsoring, initiatives locales / globales,</p> <p>Intégration de la responsabilité environnementale dans la définition de fonction</p> <p>Incitation des fournisseurs à réduire les consommations de ressources</p>	<p>Mise en place de programmes d'information / communication vers la sphère d'influence pour faire évoluer les comportements</p> <p>Aide des parties prenantes identifiés dans sa sphère d'influence pour qu'ils limitent leur impact sur l'environnement - Intervention en amont et en aval</p> <p>L'entreprise valorise les résultats des ACV réalisées auprès de sa sphère d'influence</p> <p>Mise en place de programmes conjoints collectivités/entreprises (gestion territoriale)</p>
--	---	---	---	---

Prévention de la pollution

Prévenir la pollution, c'est dans un premier temps pour l'entreprise :

- identifier les différentes sources de pollution,
- connaître les textes réglementaires relatifs à celles-ci.

Dans un deuxième temps, il s'agit d'assurer une surveillance régulière des pollutions majeures. Enfin, l'entreprise améliore ses pratiques et méthodes en vue de respecter les réglementations locales, prévenir et limiter les pollutions.

Elle met en œuvre des pratiques permettant, en particulier, de limiter :

- la pollution de l'eau,
- la pollution de l'air, hors changement climatique,
- la pollution des sols,
- la production de déchets dont les déchets toxiques, les biodéchets, et déchets d'emballages.

Les questions à se poser :

Quelles sont les différentes pollutions générées par les activités de l'entreprise ?

Est-ce que l'entreprise a connaissance de la réglementation pour les différents types de pollutions ?

Est-ce que l'entreprise dépasse régulièrement les seuils réglementaires ?

Quels moyens l'entreprise a-t-elle à sa disposition pour minimiser les pollutions les plus significatives ?

Quels risques financiers sont associés au non respect de la réglementation ou à des seuils de dépassement ?

Comment l'entreprise sensibilise ses salariés à la prévention de ces pollutions ?

Ce sous-thème contient cinq grilles : rejets dans l'eau, émissions dans l'air (hors GES), déchets, gestion des produits chimiques & toxiques, bruit, odeur, vibration, pollution lumineuse

Grille Rejets dans l'eau

Aucune connaissance	Conformité réglementaire	Evaluation / début d'amélioration	Amélioration continue	Innovation - Exemplarité
1	2	3	4	5
<p>Aucune ou peu de connaissance de la qualité des cours d'eau avoisinants</p> <p>Aucune connaissance de l'impact des eaux rejetées par l'entreprise</p>	<p>Identification des principales sources de pollution dans l'eau liées aux activités de l'entreprise</p> <p>Connaissance de l'ensemble de la réglementation relative aux rejets dans l'eau</p> <p>Mise en place d'un inventaire des rejets du site afin d'améliorer la connaissance des rejets spécifiques en période de pics et en période transitoire</p>	<p>Identification des réseaux eaux usées / eaux pluviales et des zones et activités susceptibles de polluer le milieu naturel</p> <p>Mise en place d'un système de mesures des rejets afin de respecter les normes de rejets et les fréquences d'analyse imposées par la réglementation RSDE (suivi et actions correctives)</p>	<p>Déploiement d'indicateurs de performance permettant d'améliorer l'efficacité du traitement et / ou réduire la pollution à la source</p> <p>Mise en place de moyens sur les réseaux pour limiter les risques de pollution des eaux</p> <p>Actions réalisées en vue de réduire et prévenir les pollutions d'eau sur le processus ou le nettoyage (produits de nettoyage moins polluants, dégrillage, sensibilisation du personnel...)</p>	<p>Application de technologies nouvelles visant à éliminer les rejets liquides</p> <p>Actions vers la sphère d'influence pour réduire les émissions dans l'eau</p>

	<p>Raccordement au réseau public (avec convention de rejet) ou utilisation d'un système de traitement interne (STEP...)</p> <p>Prévention des mélanges eaux pluviales / eaux usées dans le cadre d'un réseau séparatif</p> <p>Prétraitement des eaux de rejets afin de diminuer significativement la pollution</p> <p>Réalisation de campagnes de mesures des rejets (DCO, DBO, MES, N, RSDE) et respect des valeurs réglementaires</p> <p>Déclaration GERE si applicable au site</p>	<p>En cas de dépassement des limites établies, mise en œuvre d'une analyse de causes et d'un plan d'action corrective</p>	<p>Limitation à la source de la pollution par le choix des produits utilisés</p> <p>Analyse de l'impact sur le fonctionnement / dimensionnement de la STEP de lors de tout projet de modification des activités</p> <p>Fonctionnement en circuit fermé</p>	<p>Respect des niveaux de rejets préconisés par les BREFs pour son activité</p> <p>Actions de partenariat ou co-construite avec les acteurs de la chaîne de valeur pour réduire par exemple l'utilisation des produits phytosanitaires</p>
--	---	---	--	--

Grille Emissions dans l'air (hors GES)

Aucune connaissance	Conformité réglementaire	Evaluation / Début d'amélioration	Amélioration continue	Innovation - Exemplarité
1	2	3	4	5
Aucune ou peu de connaissance des émissions dans l'air	Connaissance partielle des émissions dans l'air, associée notamment à la réalisation des contrôles obligatoires et/ou à un suivi comptable (consommation d'énergie, production de froid et de chaleur, ...)	Connaissance globale des émissions dans l'air, élargie notamment à certaines émissions indirectes (énergie achetée, transport, traitement des déchets et rejets, ...). Identification des postes susceptibles de nuire à la couche d'ozone (destruction de la zone troposphérique)	Réduction des émissions atmosphériques par la mise en œuvre de nouvelles techniques de production et/ou la mise en place d'actions de progrès Actions de réduction des émissions	Respect des niveaux d'émission préconisés par les BREFs pour son activité, lorsqu'ils existent Actions vers sa sphère d'influence pour réduire les émissions dans l'air
	Déclaration GERE si applicable au site	Existence d'un tableau de bord de mesure et de suivi des émissions	Intégration dans les critères de sélection des fournisseurs de la pollution de l'air / des émissions Actions limitant les pollutions de poussières comme par exemple des filtres Produits ou procédés de substitution pour éliminer la problématique sur l'ozone.	

Grille Déchets

Aucune connaissance	Conformité réglementaire	Evaluation / Début d'amélioration	Amélioration continue	Innovation - Exemplarité
1	2	3	4	5
<p>Pas de gestion spécifique des déchets, mise en décharge de déchets valorisables</p>	<p>Tri des déchets par catégories en vue de leur traitement. Filières définies pour chaque catégorie</p> <p>Vérification par l'entreprise qu'elle utilise bien des organismes agréés pour l'élimination de ses déchets.</p> <p>Les registres de suivi des déchets sont tenus à jour et archivés durant toute la durée réglementaire</p>	<p>Suivi quantitatif et qualitatif des déchets produits</p> <p>Recyclage ou valorisation des déchets et sous-produits (ex : valorisation en alimentation animale, compostage, épandage, énergie, ...)</p>	<p>Réduction à la source des quantités des déchets. ex : éco-conception des produits / emballages (utilisation de logiciels d'éco-conception, ...)</p> <p>Mise en place d'une politique déchet avec des objectifs fixés et un plan d'action de réduction</p>	<p>Recherche de solutions innovantes de valorisation des déchets</p>
<p>Les déchets sont stockés et éliminés en DIB ou ordures ménagères</p>	<p>Déclaration GEREPE si applicable au site</p> <p>Faciliter le tri des déchets : sensibilisation du personnel, poubelles sélectives, indicateurs de performance</p>	<p>Mise en place d'un tableau de bord pour le suivi des déchets (suivi des quantités par type de déchets produits, comptabilité matière) et des indicateurs de taux de valorisation et de suivi des coûts</p> <p>Sensibilisation de l'ensemble du personnel à la diminution des déchets (y compris dans les fonctions supports : administratif, qualité...)</p> <p>Liste des filières et prestataires et étude des différents types de filières pour chaque type de déchets</p> <p>Mise en concurrence des prestataires pour une optimisation économique</p>	<p>Mise en place d'un plan de réduction des déchets ; aucun déchet non valorisé</p> <p>Choix systématique de filières locales de traitement des déchets, même si cela est plus cher</p> <p>Vérification du devenir réel des déchets - audit des prestataires</p> <p>Mise en concurrence des prestataires pour une optimisation économique et environnementale</p>	<p>Accords établis avec des partenaires locaux pour valoriser les matières secondaires que l'entreprise ne peut ni éviter, ni valoriser en interne.</p> <p>Implication de l'ensemble de la supply chain pour une réduction à la source des déchets (partenariat avec les fournisseurs et clients pour mise en place de contenants réutilisables...)</p> <p>Programmes conjoints collectivités / entreprises (gestion territoriale)</p> <p>Analyse critique régulière des filières en place pour s'assurer qu'elles restent les plus pertinentes (MTD : Meilleures Techniques Disponibles)</p>

Grille Gestion des produits chimiques et toxiques

Aucune connaissance	Conformité réglementaire	Evaluation / Début d'amélioration	Amélioration continue	Innovation - Exemplarité
1	2	3	4	5
<p>Pas de connaissance des produits dangereux</p>	<p>Tous les produits chimiques achetés disposent d'une fiche de données de sécurité ; ils sont stockés et utilisés conformément à cette fiche.</p> <p>L'entreprise a identifié tous les agents chimiques (achetés, issus de l'activité) CMR ainsi que ceux qui disposent d'une VLEP réglementaire. Application du règlement REACH pour les entreprises concernées</p>	<p>L'entreprise cherche à réduire la dangerosité des produits utilisés par une politique de substitution des CMR (Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques) et dangereux pour l'environnement.</p> <p>L'entreprise dispose d'une procédure d'urgence en cas de pollution accidentelle</p>	<p>L'entreprise a mis en place, lorsque cela est possible, des procédés alternatifs à l'utilisation de produits chimiques</p> <p>L'entreprise dispose d'une cellule de prévention de crise et réalise des exercices de simulation de crise</p>	<p>L'entreprise a substitué tous les agents chimiques dangereux de son activité</p> <p>L'entreprise agit pour mettre en place les mêmes dispositions dans sa sphère d'influence</p>
	<p>Gestion conforme des stockages (cuvettes de rétention systématiques, compatibilité produits...)</p> <p>L'entreprise dispense des formations à l'utilisation des produits chimiques afin de prévenir des pollutions et d'assurer les conditions de sécurité</p>	<p>Réduction de l'utilisation de produits phytosanitaires ; code de bonnes pratiques agriculture (agriculture raisonnée), élevage (PMPOA), global gap</p> <p>Les numéros d'urgence sont affichées à proximité des zones de risques : pompier, centre antipoison...</p>	<p>Nettoyage avec des produits moins toxiques</p>	

Grille Bruit, odeurs, vibration et pollution lumineuse

Aucune connaissance	Conformité réglementaire	Evaluation / début d'amélioration	Amélioration continue	Innovation - Exemplarité
1	2	3	4	5
<p>Peu ou pas de prise en compte des nuisances liées au bruit, aux odeurs, aux vibrations et à la pollution lumineuse.</p>	<p>Enregistrement des remarques de voisinage (odeurs, bruits, ...)</p> <p>L'entreprise est conforme aux seuils requis par la réglementation sur son site</p>	<p>Identification et évaluation des sources de nuisance olfactives, sonores, vibratoires et lumineuses (mesures)</p> <p>Enquêtes auprès du personnel pour connaître leur ressenti sur le sujet</p>	<p>Réalisation d'enquêtes auprès du voisinage et mise en place, le cas échéant, d'études et actions correctives</p> <p>Plan d'action en interne pour réduire les sources majeurs de désagrément.</p>	<p>Organisation régulière de réunions d'information (riverains, agriculteurs en cas d'épandage, mairie...)</p> <p>L'entreprise agit pour mettre en place les mêmes dispositions dans sa sphère d'influence</p> <p>Investissement dans la recherche et le développement de technologies et de produits limitant les émissions sonores, olfactives ou les vibrations</p>
	<p>Respect des valeurs limites fixées par la réglementation et réalisation des mesures imposées par la réglementation par un laboratoire agréé.</p>	<p>Cartographie à jour des émissions sonores auprès des équipements et en limite de propriété</p>	<p>Mise en place d'un plan de réduction des nuisances identifiées avec, si cela est justifié, réalisation d'investissements permettant de réduire ces nuisances</p> <p>Investissement dans des équipements : bouchons d'oreilles personnalisés, travaux d'isolation sonore, aménagement des postes</p> <p>Lors d'achat de matériel, ces éléments sont pris en compte dans le choix du matériel</p>	<p>Analyse avec une association écologiste de l'impact sur la faune de la pollution lumineuse</p>

Utilisation durable des ressources

L'entreprise met en œuvre des pratiques permettant, en particulier :

- d'optimiser les consommations d'énergie et l'utilisation d'intrants issus de la pétrochimie,
- de raisonner le choix des matériaux de ses emballages et conditionnements,
- d'optimiser l'utilisation d'eau (recyclage, optimisation du nettoyage, circuit fermé, etc.),
- d'optimiser l'utilisation des matières premières et des sols.

Elle sensibilise l'ensemble de ses salariés et les parties prenantes significatives de sa sphère d'influence directe à l'utilisation responsable des ressources et notamment de l'eau, de l'énergie et la biodiversité.

L'entreprise intègre les aspects environnementaux dans la conception et le développement de ses produits (écoconception) en se basant si possible sur une approche de type "analyse de cycle de vie".

Les questions à se poser :

Comment l'entreprise s'assure-t-elle de l'optimisation des ressources qu'elle utilise sur son site et pour ses produits : rendement de l'utilisation des matières premières, efficacité énergétique, utilisation raisonnée de l'eau, recours à des énergies ou matières renouvelables, etc. ?

Comment l'entreprise oriente-t-elle ses choix pour favoriser les ressources renouvelables ?

L'entreprise prend-elle en compte l'utilisation des ressources lors de la conception de ses produits ?

Quels outils de mesures au sein de l'entreprise pour suivre les différentes consommations ?

Comment l'entreprise utilise-t-elle la ressource eau : mesures, suivi, actions de réduction, circuits fermés, etc. ?

Quels sont les moyens mis en œuvre pour suivre et optimiser les consommations énergétiques ?

Les postes de fortes consommations sont-ils identifiés ?

L'entreprise connaît-elle les principales catégories d'impact de ses produits ?

Est-ce que l'entreprise mène des analyses de cycle de vie de ses produits ?

Ce sous-thème contient trois grilles : consommation d'eau, consommation d'énergie et matières premières/conception du produit

Grille Consommation d'eau

Aucune gestion des consommations	Gestion globale des consommations	Suivi détaillé des consommations / économie	Réduction des consommations	Emploi durable des ressources
1	2	3	4	5
Aucune gestion structurée de la consommation d'eau	Contrôle global de la consommation d'eau	Mise en place d'actions permettant de réduire le gaspillage	<p>Optimisation des consommations et suivi formalisé par la réalisation de campagnes de mesure aux différents postes de consommation.</p> <p>Réduction des consommations d'eau sur l'ensemble du cycle de vie du produit</p> <p>Respect des niveaux de consommation d'eau préconisés par les BREFs pour son activité lorsque celles-ci existent</p>	<p>Les niveaux de consommation et ratios "eau / tonnage produits finis ou matières premières" sont inférieurs aux seuils de référence des BREFs</p> <p>Investissement dans des technologies plus économes en eau, voire sans eau.</p>
L'entreprise paie ses factures sans suivre leur évolution	<p>Suivi régulier des factures d'eau</p> <p>Suivi permettant de détecter des fuites sur le réseau d'approvisionnement</p> <p>Sensibilisation du personnel technique / de production aux économies d'eau</p>	<p>Utilisation exclusive de la raclette et non des jets d'eau pour le nettoyage des sols ; robinet à fermeture automatique ; pas de refroidissement en eau perdue ; mousseurs sur les robinets...</p> <p>Suivi permettant de détecter des fuites sur le réseau d'approvisionnement</p> <p>Sensibilisation de l'ensemble du personnel aux économies d'eau</p>	<p>Mise en place de compteurs d'eau dans les principaux endroits de consommation et de systèmes d'exploitation permettant de réduire les consommations d'eau : recyclage de l'eau de refroidissement, ...</p> <p>Prise en compte de niveaux de consommation d'eau dans les investissements</p> <p>Modification des procédés de fabrication en vue de réduire la consommation en eau</p>	<p>Mise en place d'autres sources d'approvisionnement que l'eau potable (traitement des eaux pour utilisation en nettoyage, récupération des eaux de pluie, fonctionnement en circuit fermé, ...)</p> <p>Modification des produits afin de réduire la consommation d'eau sur l'ensemble du cycle de vie</p>

Grille Consommation d'énergie

Aucune gestion des consommations	Gestion globale des consommations	Suivi détaillé des consommations / économie	Réduction des consommations	Emploi durable des ressources
1	2	3	4	5
Aucune gestion structurée de la consommation énergétique	Contrôle global de la consommation en énergie (électricité, gaz, ...).	Mise en place de pratiques permettant d'éviter un gaspillage d'énergie	Mise en place d'un management de l'énergie : diagnostic énergétique, suivi d'indicateurs de performance, objectifs chiffrés, plan d'action de réduction, sensibilisation du personnel Atteinte des niveaux de consommation d'énergie préconisés par les BREFs pour son activité lorsque celles-ci existent	L'entreprise est dans une logique d'exemplarité et d'innovation Investissement dans des technologies plus efficientes en énergie; les niveaux de consommation et ratios eau / tonnage PF ou MP sont inférieurs aux seuils de références des BREFs lorsque celles-ci existent

	<p>Suivi des factures et optimisation économique des contrats d'approvisionnement (électricité)</p> <p>Réalisation de campagnes de mesures aux différents postes de consommation ; compteurs par atelier</p> <p>Sensibilisation du personnel technique aux économies d'énergie</p>	<p>Réalisation d'un diagnostic énergétique</p> <p>Ampoules basse consommation, minuteurs, cellules pour éclairage automatique, thermostats, enregistrement de la température des salles de production le week-end, mise en place de calorifugeages, modification des horaires de démarrage des installations, campagne de lutte contre les fuites d'air comprimé, ...</p> <p>Actions de sensibilisation à la maîtrise de l'énergie auprès de l'ensemble du personnel</p> <p>Mise en place de programmes d'économie d'énergie proposés par des organismes extérieurs (ADEME)</p>	<p>Conception des bâtiments : partie HQE, bâtiment à énergie positive ou basse consommation</p> <p>Choix de procédés sobres : mise en place de chaudières biomasse, panneaux solaires, ...</p> <p>Prise en compte dans les investissements des niveaux de consommation</p> <p>Utilisation de sources d'énergie provenant de la production (déchets, récupération de chaleur, récupération de l'eau de stérilisation pour utilisation comme source de chaleur, ...) et d'énergies renouvelables</p>	<p>L'entreprise utilise majoritairement des sources d'énergies renouvelables</p> <p>Mise en place de partenariats à long terme avec des exploitants d'installations de méthanisation, géothermie, ...</p>
--	--	---	--	---

Grille Matières premières / conception du produit

Aucune gestion des consommations	Gestion globale des consommations	Suivi détaillé des consommations / économie	Réduction des consommations	Emploi durable des ressources
1	2	3	4	5
<p>Choix de ses produits, innovations et services, uniquement sur des aspects relatifs à la fonctionnalité et la sécurité des aliments ainsi que sur des critères économiques</p>	<p>Actions contribuant à l'amélioration de la performance économique et conduisant à des progrès environnementaux</p>	<p>Intégration de paramètres environnementaux dans la conception de certains produits</p> <p>Analyse des lignes de production pour limiter la quantité de déchets et les pertes de matières premières</p>	<p>Evaluation globale prenant en compte tout le cycle de vie lors de la conception des produits</p> <p>Recherche d'une meilleure valorisation des co-produits dans la filière actuelle ou dans une filière alternative</p>	<p>Choix stratégiques sur la base de l'Analyse de cycle de vie des matières premières</p> <p>Partenariat avec des instituts de recherche pour réduire les impacts environnementaux des matières premières</p> <p>Intégration de paramètres environnementaux pour l'ensemble des produits mis en œuvre dans l'entreprise</p>
	<p>Réduction des emballages pour optimiser le prix de revient des produits ; mise en place d'actions pour éviter les pertes sur ligne ; choix de fournisseurs locaux...</p>	<p>Utilisation de matières premières issues de techniques de production respectueuses de l'environnement : bio, agriculture raisonnée, global gap (utilisation raisonnée des phytos)...</p> <p>Intégration de critères d'écoconception dans le développement des emballages et des produits</p>	<p>Utilisation de matières recyclées / renouvelables dans la conception des produits (plastiques recyclés et/ou biosourcés...)</p>	<p>Prise en compte de la phase d'utilisation des produits lors de l'Analyse de cycle de vie (conservation - cuisson)</p> <p>Mutualisation d'un réseau de chaleur sur une zone industrielle</p>

Changement climatique

L'agroalimentaire est un secteur fortement émetteur en gaz à effet de serre (GES). L'alimentation est le premier poste d'émission de GES des ménages. savoir que dans la vie d'un ménage, l'alimentation est le premier poste d'émission. Dans les années à venir, l'activité agroalimentaire sera fortement impactée par les effets du changement climatique.

L'enjeu pour ce secteur est de subvenir aux besoins alimentaires d'une population mondiale croissante, tout en réduisant ses émissions de GES. Une entreprise responsable s'engage à connaître les principaux postes d'émission de GES de son activité et de ses produits, mais aussi à mettre en place une politique de réduction des GES.

L'entreprise a également un rôle à jouer en accompagnant les agriculteurs / producteurs / fournisseurs dans leur démarche de réduction.

Les questions à se poser :

Comment l'entreprise évalue-t-elle ses émissions de gaz à effet de serre ?

Quelles sont les méthodes utilisées ?

Quel périmètre a-t-elle défini pour ses émissions indirectes ?

L'entreprise a-t-elle un plan de réduction des émissions revu chaque année ?

Quelles sont les actions qui ont été menées pour réduire son impact ?

L'entreprise a-t-elle mis en place une stratégie sur 2 à 5 ans ?

Quels sont les engagements et les moyens financiers / humains ?

L'entreprise s'est-elle fixé des objectifs de réduction pour ses transports ?

Quelles sont les mesures qui ont été menées pour réduire l'impact des transports en termes de GES ?

Ce sous-thème contient deux grilles : émissions de GES et focus sur le transport

Grille Emissions de GES

Pas de connaissance des émissions de GES	Connaissance partielle des émissions de GES	Connaissance globale des émissions de GES	Mise en place d'actions de réduction progressive des émissions de GES	Définition d'objectifs volontaires en phase avec les objectifs internationaux
1	2	3	4	5
<p>Peu ou pas de connaissance des émissions de GES</p>	<p>Connaissance partielle des émissions de GES, associée notamment à un suivi comptable (consommation d'énergie, production de froid et de chaleur) et à la réalisation des contrôles obligatoires (chaudières, ...)</p> <p>Actions contribuant à l'amélioration de la performance économique et conduisant à des réductions des émissions de GES directes</p>	<p>Chiffrage et analyse des émissions directes et indirectes de GES</p> <p>Des actions sont réalisées mais celles-ci ne sont pas forcément pilotées</p> <p>Substitution volontaire d'un fluide à haut PRG (pouvoir de réchauffement climatique) vers une alternative moins polluante</p>	<p>Mise en place d'une stratégie de réduction à 3 ans avec : objectifs fixés, un plan actions pluriannuel, ressources allouées</p> <p>Les meilleures techniques disponibles sont mises en œuvre</p> <p>Réduction de l'impact carbone des produits</p>	<p>Veille sur les objectifs internationaux ; ambition de réduction par 4 des émissions de GES à l'horizon 2050 et se fixe des objectifs intermédiaires en phase avec les objectifs internationaux</p> <p>Promotion d'actions similaires dans sa sphère d'influence</p> <p>Veille sur l'adaptation aux changement climatique</p>

	<p>Données obtenues grâce à un coefficient d'émission et mises à jour annuellement</p> <p>Remplacement de la chaudière fioul par une chaudière gaz, calorifugeage des canalisations</p> <p>Installations utilisant des fluides frigorigènes entretenues par des sociétés agréées ; comptabilisation des quantités de fluides injectées dans les circuits et donc des fuites</p>	<p>Réalisation volontaire d'un bilan des émissions de GES</p> <p>Réexamen de la quantité et du type de combustible utilisé</p> <p>Réalisation d'un bilan des émissions de GES sur site (intégrant les émissions indirectes)</p> <p>Réalisation d'un bilan des émissions de GES selon les recommandations des guides sectoriels</p> <p>Les toits de l'entreprise sont recouverts de panneaux photovoltaïques</p>	<p>Intégration dans les critères de sélection des fournisseurs des actions de réduction des émissions de GES (réalisation d'un bilan des émissions de GES, politique de transport, bilan énergétique, ...)</p> <p>Prise en compte des émissions de GES dans les investissements (réduction des consommations = critère de choix des nouveaux équipements énergétiques)</p> <p>Prévention ou réduction des rejets d'émissions de GES dues à l'utilisation des sols, à des processus ou à des équipements y.c. les installations de chauffage, ventilation, conditionnement d'air, ...</p> <p>Engagement dans une charte de réduction</p>	<p>Mise en place de partenariats / programmes avec les agriculteurs / fournisseurs en vue de réduire les émissions de GES</p> <p>Aller vers une neutralité carbone en mettant en œuvre des mesures destinées à compenser les émissions résiduelles de GES (captation de carbone, soutien de programmes de réduction des émissions...)</p> <p>Analyse des impacts du changement climatique sur la fourniture de matières premières et de services environnementaux et mise en place d'actions spécifiques (choix de plantations d'espèces végétales résistant mieux à la chaleur et à la sécheresse...)</p>
--	---	---	---	--

Grille Focus sur le transport

Pas de connaissance des émissions de GES	Connaissance partielle des émissions de GES	Connaissance globale des émissions de GES	Mise en place d'actions de réduction progressive des émissions de GES	Définition d'objectifs volontaires en phase avec les objectifs internationaux
1	2	3	4	5
<p>Peu ou pas de connaissance des émissions de GES liées aux transports</p>	<p>Connaissance des distances, des types de transport et des niveaux de remplissage (retours à vide ?)</p>	<p>Analyse de l'émission du parc de l'entreprise et des transporteurs sous-traitants</p> <p>Limitation des consommations, optimisation des tournées et du taux de remplissage des camions</p> <p>Sensibilisation des livreurs / commerciaux à l'éco-conduite</p> <p>Incitation des salariés à utiliser des modes de transport plus doux</p>	<p>Amélioration de la politique de transport en vue de réduire les émissions de GES ; utilisation de véhicules moins polluants</p> <p>Exige une politique de réduction de la part des transporteurs (ex : Charte Objectif CO2)</p> <p>Mise en d'un plan de déplacement entreprise pour réduire l'impact transport des salariés</p>	<p>Choix pour des modes de transports alternatifs aux transports routiers</p> <p>Réflexion avec les clients sur l'optimisation du transport en vue de réduire les émissions de GES</p>
	<p>Analyse des données transmises par les transporteurs (consommations en pied de facture)</p> <p>Analyse logistique des parcours et réduction des distances / optimisation des coûts.</p>	<p>Promotion du covoiturage et de l'utilisation des transports en commun.</p> <p>Stage d'éco-conduite pour les conducteurs</p>	<p>Analyse critique régulière des modes de transport retenus et de l'organisation de la supply chain</p> <p>Réalisation d'un plan de déplacement entreprise pour optimiser les transports liés à l'activité.</p> <p>Amélioration de la politique transport des salariés : organisation de tournées de ramassage, accords avec des sociétés de transport en commun pour faciliter l'utilisation par des salariés, ...</p> <p>Achat de camions dotés des dernières normes</p>	<p>Choix du ferroutage et du transport fluvial / multimodal</p> <p>Partenariat inter-entreprises (mutualisation du fret, covoiturage, transport en commun, ...) - participation et animation d'un réseau régional de covoiturage</p> <p>Projet de mobilité durable entre l'entreprise et la commune.</p> <p>Promotion du télétravail</p>

Protection de l'environnement, biodiversité et réhabilitation des habitats naturels

L'entreprise doit être consciente des nuisances générées à l'échelle locale et doit chercher à y remédier.

Dans le cas de l'agroalimentaire, l'entreprise a un rôle crucial à jouer pour encourager et accompagner les producteurs à réduire en particulier leurs nuisances sur la faune et la flore.

Le sujet étant parfois difficile à traiter, elle peut se faire accompagner via des organismes compétents en matière de biodiversité (associations environnementales, conservatoires des ressources naturelles, ...).

Les questions à se poser :

L'entreprise connaît-elle l'impact de son activité sur la faune et la flore ?

Quelles sont les actions menées pour réduire les impacts négatifs ?

L'entreprise privilégie-t-elle des produits / matières premières disposant de label (AB, MSC, RSPO...) ?

L'entreprise travaille-t-elle en partenariat avec les acteurs de la chaîne de valeur, en particulier les agriculteurs, pour mettre en oeuvre les bonnes pratiques ?

L'entreprise participe-t-elle à des actions locales ou internationales de préservation et restauration de la biodiversité ?

Cette thématique contient deux grilles : biodiversité et gestion des sols

Grille Biodiversité

Pas de connaissance des impacts	Prise en compte du milieu naturel d'implantation	Identification de l'impact sur le milieu naturel - Préservation	Recherche de réduction de l'impact sur le milieu naturel - reconquête	Equilibre biologique - écosystème
1	2	3	4	5
Pas ou peu de connaissance de l'impact de l'activité sur la faune et la flore	Connaissance des spécificités de son environnement proche et de l' impact du fonctionnement sur la biodiversité	Mise en place des mesures contribuant à la préservation de la biodiversité à un niveau local	Accompagnement par l'entreprise de la reconquête de l'environnement local par la faune et la flore originelles	Anticipation des problèmes de ressources et de biodiversité à long terme
	Contenu du volet "faune et flore" de l'étude d'impact connu et conforme (classification ZNIEFF, Natura 2000,...) Réalisation d'un bilan "biodiversité"	Création de haies, nids, zones enherbées, mares... Sensibilisation du personnel à la biodiversité Veille sur les problématiques de biodiversité pouvant impacter ses produits Partenariat avec les sociétés de chasse, de pêche a pour préserver la biodiversité	Partenariat avec des acteurs pour préserver la biodiversité (associations de protection de l'environnement, instituts de recherche...) Promotion auprès des fournisseurs de pratiques responsables pour prévenir les pertes de biodiversité	Actions au sein de la filière produit ; mise en place de programmes communs Financement de programmes de recherche (par exemple avec la Fondation pour la Recherche sur la Biodiversité)

Grille Gestion des sols

Pas de connaissance des impacts	Prise en compte du milieu naturel d'implantation	Identification de l'impact sur le milieu naturel - Préservation	Recherche de réduction de l'impact sur le milieu naturel - Reconquête	Equilibre biologique - Ecosystème
1	2	3	4	5
Pas ou peu de connaissance de l'impact du fonctionnement sur le sol et le sous-sol	Connaissance des pollutions engendrées par l'activité sur site (ou des risques de pollution) sur les sols et sous-sols	Prise en compte des impacts potentiels des activités de production agricoles	Adoption de pratiques réduisant les éventuels impacts sur l'environnement de l'utilisation des sols	Mise en place des pratiques exemplaires limitant la migration des polluants dans le sol
Pas d'étude du sol et du sous-sol intégrée dans l'étude d'impact	<p>Connaissance des antécédents du site</p> <p>Plan d'épandage conforme et vérifié par un tiers</p> <p>La qualité des eaux souterraines au droit du site est conforme à la réglementation</p>	Intégration dans les cahiers des charges de bonnes pratiques d'agriculture et d'élevage (PMPOA, zones enherbées quand utilisation de pesticides, ...)	<p>Utilisation uniquement de produits agricoles issus de pratiques préservant les sols (agriculture raisonnée, jachères, rotation des cultures, ...)</p> <p>Innovation, recherche et mise en place de nouveaux procédés pour limiter les impacts sur le sol et le sous-sol (alternatives aux produits chimiques)</p> <p>Suppression de l'utilisation de produits phytosanitaires pour l'entretien de ses espaces verts</p>	<p>Suppression totale de l'utilisation de produits phytosanitaires</p> <p>Sélection de fournisseurs certifiés HVE</p> <p>Mise en place de périmètres de protection autour de certaines ressources alors que non demandé au niveau réglementaire (eau, espèces rares...)</p>

Développement local

KIT RSE ANIA - ACTIA

Le terme « communauté » renvoie à la zone géographique où se situe une implantation résidentielle ou toute autre implantation humaine, à proximité physique des sites ou des zones d'impact de l'entreprise.

L'expression « population locale » est utilisée comme synonyme. L'implication auprès des communautés et la contribution au développement local, partie intégrante du développement durable, va bien au-delà de l'identification des parties prenantes et du dialogue avec celles-ci.

Les enjeux pour le secteur sur cette thématique :

- pérenniser et dynamiser l'ancrage territorial des entreprises de l'agroalimentaire afin de maintenir une activité économique et sociale sur l'ensemble des territoires ;
- promouvoir les métiers, pratiques, et le savoir-faire de l'agroalimentaire auprès des communautés et citoyens du territoire où opère l'entreprise ;
- agir localement en matière d'aide alimentaire auprès des plus démunis et contribuer à la réinsertion des publics les plus fragiles.

Communautés et développement local

Ce sous-thème porte sur l'implication de l'entreprise vis-à-vis de son territoire et de ses acteurs.

La création d'emploi et le développement de compétence trouve naturellement sa place dans ce sous-thème compte tenu de l'impact du secteur alimentaire sur le développement et le maintien des territoires.

Les questions à se poser :

L'entreprise mesure-t-elle les impacts négatifs ou positifs (économiques, sociaux, environnementaux) de son activité sur le territoire ?

Comment l'entreprise mesure-t-elle ces impacts ?

Quels types de relations l'entreprise entretient-elle avec les acteurs du territoire, en particulier les collectivités ?

Comment l'entreprise s'implique dans les enjeux portés par son territoire ?

Comment l'entreprise participe-t-elle à la création d'emplois et au développement des compétences sur son territoire ?

Comment l'entreprise contribue-t-elle à la création de richesse sur son territoire ?

Aucune prise en compte des spécificités locales	Identification des spécificités locales	Actions en faveur des communautés locales	Implication dans la vie locale	Participation de l'entreprise à des programmes globaux au niveau local
1	2	3	4	5
<p>Aucune attention particulière n'est portée à l'intégration territoriale</p> <p>Pas de connaissance et d'analyse des retombées économiques, sociales et environnementales (positives ou négatives) générées par l'entreprise sur le territoire</p>	<p>Connaissance des impacts de l'activité de l'entreprise sur son territoire (économiques, sociales et/ou environnementales)</p> <p>Prise en considération des problématiques locales</p>	<p>Participation active de l'entreprise au niveau du développement économique du territoire</p> <p>Participation à des actions ou projets destinés à développer l'emploi et les compétences</p> <p>Mise en œuvre d'actions visant à améliorer la vie de la collectivité et à participer à son développement</p>	<p>Participation importante de l'entreprise à la vie associative du territoire, tout en permettant l'indépendance des associations</p> <p>L'entreprise veille à réduire son impact sur le territoire</p> <p>L'entreprise valorise le territoire, voire des savoir-faire, à travers ses produits</p>	<p>Participation à des programmes globaux d'aménagement du territoire</p> <p>L'entreprise s'engage dans des actions visant à améliorer la vie de la collectivité et à participer à son développement</p> <p>Etude de l'impact de ses décisions d'investissements sur le territoire</p>

Aucune prise en compte des spécificités locales	Identification des spécificités locales	Actions en faveur des communautés locales	Implication dans la vie locale	Participation de l'entreprise à des programmes globaux au niveau local
1	2	3	4	5
<p>Pas de connaissances des problématiques locales</p>	<p>Identification de partenaires locaux, porteurs de projets</p>	<p>Intégration des travailleurs locaux, saisonniers, relations avec les élus</p> <p>Soutien d'associations culturelles et sportives, incitation auprès des salariés à s'investir dans la vie associative du territoire (culturelle ou sportive) et à participer à des forums</p> <p>Privilégier l'emploi de salariés locaux à compétences égales</p> <p>Privilégier les fournisseurs locaux dans la mesure du possible</p>	<p>Mutualisation d'infrastructures, achats groupés...</p> <p>Participation à des programmes d'aménagement du territoire (renforcement des lignes de bus, ...)</p> <p>L'entreprise développe des gammes de produits avec des signes de qualité régionaux (produits et savoirs faire du territoire, ...)</p> <p>L'entreprise innove en matière d'emploi (proposition de poste en temps partagé avec d'autres entreprises locales, ...)</p> <p>Partenariat avec des établissements scolaires</p>	<p>Création de groupes de travail avec des représentants des communautés locales (contribuer à la stratégie de DD de sa région ...)</p> <p>Protocole de Nagoya sur l'Accès aux ressources génétiques et le Partage juste et équitable des Avantages découlant de leur utilisation (APA)</p> <p>Lorsqu'elle opère à l'international, l'entreprise favorise le développement des communautés locales (emploi, scolarisation des enfants, construction de dispensaires, accès à l'eau potable, mise en place d'infrastructures, approvisionnement et distribution par des entreprises locales, ...)</p> <p>L'entreprise a évalué son empreinte locale (ex : méthode "local foot print")</p>

Solidarité

Ce sous-thème traite de la contribution de l'entreprise aux actions de solidarité.

Les entreprises peuvent aider de différentes manières :

- en faisant des dons de produits alimentaires, de matériel, financier, de mécénat de compétence...
- en soutenant les initiatives locales de réinsertion
- en facilitant l'implication de ses salariés dans des projets de développement local ou solidaires (aménagement du temps de travail, congé solidaire, logistique ou financier, etc.).

Les questions à se poser :

Quelles sont les actions de solidarité menées par l'entreprise ? Auprès de quel public ?

Quels ont les moyens dégagés pour la mise en œuvre de ces actions ?

Un programme d'actions est-il élaboré ?

Ce programme est-il élaboré avec des parties prenantes ?

Pas d'action de solidarité	Actions solidaires ponctuelles	Actions solidaires construites	Engagement solidaire significatif	Programme de solidarité durable
1	2	3	4	5
L'entreprise ne mène pas d'action de solidarité	Réponse à des sollicitations ponctuelles Appel à des entreprises adaptées ou des associations d'insertion quand l'entreprise en a l'opportunité	Budget annuel défini pour des actions de solidarité Soutien significatif d'une ou plusieurs organisations, à travers des dons, du financement ou de la mise en œuvre de projets. Dons alimentaires réguliers	Mise en place de partenariats en lien avec des actions de solidarité Incitation du personnel à participer à des actions de solidarité (volontariat) Mise en place d'opération de solidarité en collaboration avec les consommateurs	Programme structuré d'action solidaire Soutien humain ou financier à un projet solidaire local ou humanitaire Facilités offertes au personnel souhaitant s'investir dans des actions de solidarité

Pas d'action de solidarité	Actions solidaires ponctuelles	Actions solidaires construites	Engagement solidaire significatif	Programme de solidarité durable
1	2	3	4	5
	<p>Recours à des sociétés d'insertion pour des conditionnements de produits, l'entretien des espaces verts...</p> <p>Dons alimentaires auprès d'associations locales</p> <p>Participation financière ou don (alimentaires ou matériel) pour soutenir des manifestations ou des projets spécifiques</p>	<p>Signature de conventions annuelles avec des banques alimentaires</p>	<p>Partenariats en lien avec des ONG, structures locales, ...</p> <p>Actions de compensation carbone comme par exemple participation à un programme de reboisement</p> <p>Opération de solidarité en collaboration avec les consommateurs "un arbre planté pour l'achat d'un produit"</p>	<p>L'entreprise permet aux salariés d'offrir des heures de leur travail chaque année pour une cause solidaire</p> <p>Congé solidaire (participation de l'entreprise aux frais de salariés s'investissant dans une action solidaire)</p> <p>Développement de gamme de produits adaptés (valeur, prix, ...) à des populations défavorisées (nutrition, accès aux produits, ...)</p>

Consommateurs

KIT RSE ANIA - ACTIA

Pour le secteur agroalimentaire sur la question des consommateurs, les enjeux suivants ont été identifiés :

- **assurer la sécurité des aliments** (assurer la production et la commercialisation de produits sains et sûrs pour garantir la sécurité des consommateurs),
- **apporter aux consommateurs une information juste et complète** sur l'emballage des produits ou dans les différents supports de communication afin qu'ils puissent choisir en connaissance de cause,
- **prendre en compte la santé du consommateur à long terme** (intégrer les enjeux de nutrition-santé dans le développement, la production et la transformation des denrées alimentaires et la communication relative à ces produits),
- **participer à la diversité des goûts et à la promotion du patrimoine culturel** (préserver la diversité et les spécificités du patrimoine gastronomique et culturel national et régional),
- **faciliter l'accès de tous à l'alimentation** (permettre aux populations les plus démunies d'accéder à une alimentation quantitativement suffisante et de bonne qualité sur les plans sanitaires, organoleptiques et nutritionnels),
- **éduquer à une consommation responsable** (éduquer les consommateurs à des modes de consommation responsables et durables en communiquant sur une production agroalimentaire responsable ainsi que sur les impacts et enjeux sociétaux associés sur le court et le long terme),
- **assurer la protection des données des consommateurs et leur confidentialité,**
- **permettre aux consommateurs de faire part de leurs réclamations et de leurs attentes.**

Information du consommateur

Plusieurs études soulignent que les consommateurs sont de plus en plus en attente d'informations et de transparence de la part des entreprises, en particulier des entreprises agroalimentaires.

Les informations et préconisations mises à disposition des consommateurs doivent assurer une sécurité maximale, garantir la santé des consommateurs mais également leur permettre de choisir un produit en connaissance de cause (composition du produit, information nutritionnelle, origine, impact environnemental...).

Dès lors que l'entreprise informe le consommateur de ces caractéristiques, l'entreprise communique de manière compréhensible, transparente et non trompeuse et ne doit pas, de quelle que manière que ce soit, induire en erreur le consommateur sur la véritable nature ou les véritables caractéristiques du produit et/ou sur ses modes de production et de transformation.

Pour la communication "produit", l'entreprise respecte, au-delà des codes officiels de la consommation et du commerce, l'ensemble des règles déontologiques régissant les secteurs de la communication et de la publicité (ex : charte UDA sur la communication responsable, règles de l'ARPP).

Les questions à se poser :

Comment l'entreprise fournit-elle les informations relatives à ses produits, qui aident le consommateur dans son choix ?

Comment l'entreprise s'assure-t-elle que ses communications marketing sont loyales, complètes et non fallacieuses ?

Comment l'entreprise promeut-elle l'éducation des consommateurs au sujet de l'impact de leur choix sur leur santé, l'environnement mais également au niveau social ?

Informations peu développées / minimum / produits	Informations conformes aux obligations réglementaires	Informations responsables	Informations pédagogiques en matière de RSE	Informations exemplaires
1	2	3	4	5
Informations qui se limitent au respect du code de la consommation en matière d'étiquetage	Prise en compte des évolutions réglementaires comme le règlement INCO : étiquetage de l'origine, mise en évidence des allergènes, déclaration nutritionnelle, lisibilité des mentions	Intégration des règles et bonnes pratiques en matière de communication et publicité responsable	L'entreprise utilisent différents moyens pour informer le consommateur sur ses pratiques en matières de RSE : internet, mobile, publicité, brochures...	Communication sur les aspects sociaux , comme par exemple la répartition de la valeur à chaque maillon de la chaîne de valeur

Informations peu développées / minimum / produits	Informations conformes aux obligations réglementaires	Informations responsables	Informations pédagogiques en matière de RSE	Informations exemplaires
1	2	3	4	5
		<p>Mise en place de l'étiquetage nutritionnel sur l'ensemble de ses produits</p>	<p>Les informations et allégations présentes sur les produits ou les supports de marketing et publicitaires sont détaillées et justifiées sur un site web ou dans un rapport de développement durable disponible</p>	<p>Campagne de communication responsable reconnue comme exemplaire par l'état ou un jury indépendant</p> <p>Partenariat loyal avec des instances représentatives des consommateurs pour valider son marketing et ses informations</p>
		<p>L'entreprise connaît les principes d'une communication responsable et les différents guides pratiques en la matière : règles déontologiques de l'ARPP, guide des allégations environnementales...</p> <p>L'entreprise établit des procédures pour s'assurer que ses pratiques ne génèrent pas de communication trompeuse, fallacieuse ou déloyale</p> <p>L'entreprise est transparente quant à l'origine des matières premières qu'elle utilise</p> <p>L'entreprise veille à écarter de sa communication des textes ou images qui perpétuent des stéréotypes relatifs à la religion, au sexisme ...</p>	<p>Signature de la charte UDA sur la communication responsable et/ou rédaction de sa propre charte</p> <p>Communication sur le profil environnemental de ses produits (ACV)</p>	<p>L'entreprise diffuse des informations sur les conditions sociales de production, la préservation des ressources, ...</p> <p>Une information complète est indiquée sur les emballages ou fiche produits du site web : étiquetage nutritionnel, profil environnemental, numéro du service consommation, lieux de fabrication...</p> <p>Prix de la chambre de commerce, articles de presse, participation à des conférences, ...</p>

Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs

Au-delà des exigences de la réglementation sanitaire et hygiène (bonnes pratiques d'hygiène, plan HACCP, maîtrise des non conformités, traçabilité, retrait/rappel des produits), l'entreprise intègre dans son système de management la sécurité des aliments.

Pour cela, l'entreprise met en place des dispositifs et procédures (système de traçabilité interne et externe, procédure de gestion / prévention des crises sanitaires, veille...) permettant de minimiser, le cas échéant, l'impact potentiel des risques d'une crise sanitaire sur la santé des consommateurs.

L'entreprise assure une veille réglementaire, et est à l'écoute des évolutions scientifiques et techniques relatives aux dangers sanitaires potentiels liés à l'alimentation.

Elle s'engage à rechercher, individuellement ou collectivement, des solutions alternatives, lorsqu'elle identifie un nouveau risque potentiel, dès lors que des doutes scientifiques sérieux existent. Les informations mises à disposition des consommateurs doivent garantir la santé et l'usage optimal.

Les questions à se poser :

Comment l'entreprise s'assure-t-elle de fournir des produits contribuant à une alimentation saine et sûre aux consommateurs ?

Comment l'entreprise identifie-t-elle les consommateurs vulnérables au regard des risques relatifs à la santé ?

Quelles sont les procédures / système de management pour assurer la sécurité des aliments tout au long de la chaîne de valeur ?

Quelles sont les actions menées par l'entreprise pour améliorer la qualité de ses produits au niveau nutritionnel ?

Conformité à la réglementation	Anticipation des futures évolutions règlementaires	L'entreprise est dans une démarche d'amélioration continue	L'entreprise est en mode proactif sur cette thématique	Exemplarité
1	2	3	4	5
<p>Respect des exigences réglementaires liées aux produits et ingrédients (sanitaire, hygiène) et des codes officiels de la consommation et du commerce</p> <p>Mise en place de plans d'analyse et de recherche de contaminants rendus obligatoires par la réglementation</p> <p>Mise en œuvre de mesures destinées à gérer les non-conformités</p>	<p>Anticipation des évolutions réglementaires relatives à la sécurité sanitaire</p> <p>Développement de plans d'analyse et de recherche de contaminants allant au-delà de la réglementation</p>	<p>Mise en place d'un système de management de la sécurité des aliments (plan d'amélioration, gestion / prévention des crises sanitaires, veille réglementaire, ...)</p> <p>L'entreprise travaille sur la composition de certains produits afin d'améliorer leurs qualités nutritionnelles</p> <p>Audit interne de la qualité et de la sécurité des procédés et des produits</p>	<p>Optimisation des processus pour assurer la sécurité des aliments</p> <p>Travail en collaboration avec des instituts de recherches ou pôles de compétitivité</p>	<p>L'entreprise est dans une logique d'excellence</p> <p>Mise en place de nouvelles technologies innovantes</p>

Conformité à la réglementation	Anticipation des futures évolutions réglementaires	L'entreprise est dans une démarche d'amélioration continue	L'entreprise est en mode proactif sur cette thématique	Exemplarité
1	2	3	4	5
<p>Maîtrise des non-conformités, traçabilité, retrait / rappel des produits, "paquet hygiène", mise en place des bonnes pratiques d'hygiène (BPH), analyse des risques (HACCP), ...</p> <p>Formations régulières des équipes aux bonnes pratiques en matière d'hygiène</p> <p>Température de conservation indiquée sur les produits</p> <p>Durée maximale de consommation après ouverture du produit indiquée</p>	<p>Anticipation des révisions réglementaires des teneurs maximales en certains contaminants</p> <p>Mise en place d'un plan de surveillance sur certains composants néoformés</p>	<p>L'entreprise suit un référentiel certifiable (ISO 22000, IFS, BRC ...)</p> <p>Plan de prévention contaminants (produits, matières 1ères et ingrédients et emballages en contact) ; analyses microbiologiques au delà de la réglementation</p> <p>L'entreprise forme ses salariés aux risques de contamination du produit aux différentes étapes de son cycle de vie</p>	<p>Audit interne ; certification ISO 22 000, IFS, BRC</p> <p>Veille scientifique et technique relatives aux dangers sanitaires potentiels</p> <p>Recherche (individuelle ou collective) de solutions alternatives lorsqu'un risque nouveau est identifié</p>	<p>Conservation des produits par hautes pressions</p> <p>Publication scientifique d'une entreprise sur une problématique sanitaire</p>

Consommation durable

La consommation durable a pour objectif de favoriser le choix d'aliments, du fait de leur conception, générant moins d'impacts tout en conservant les qualités intrinsèques des aliments.

Afin de permettre au consommateur d'être acteur d'une consommation durable, l'entreprise cherche à développer des offres de produits performants sur le plan de leurs caractéristiques nutritionnelles, environnementales et sociales.

L'entreprise intègre dans le développement de ses nouveaux produits et procédés la problématique du gaspillage alimentaire (en incluant le conditionnement) en vue de le réduire.

Lorsque l'activité de l'entreprise concerne l'élevage et/ou la manipulation d'animaux vivants, celle-ci veille au respect du bien-être animal.

Les questions à se poser :

L'entreprise connaît-elle les impacts majeurs de ses produits ?

L'entreprise a-t-elle dans ses produits ou dans ses emballages des composants qui font débat ?

L'entreprise est-elle engagée dans un programme visant à garantir aux consommateurs une alimentation durable ?

La thématique de la consommation durable est-elle intégrée dans l'offre produit ?

Quelles sont les actions menées par l'entreprise pour réduire l'impact de ses produits ? sur quelles thématiques (environnementales, nutritionnelles, sociales, gaspillage) ?

Quelles sont les actions menées par l'entreprise pour encourager les consommateurs à consommer des produits de mode de consommation plus durable ?

Comment l'entreprise veille-t-elle au respect du bien être animal tout au long de sa chaîne de valeur ?

Pas de prise en compte de la thématique	Prise de conscience de l'intérêt de la problématique	Prise en compte de la thématique	L'entreprise est moteur sur cette thématique	Exemplarité de l'entreprise sur la thématique
1	2	3	4	5
L'entreprise ne se sent pas concernée par la thématique	L'entreprise cherche à optimiser sur certains de ses produits les aspects nutritionnels, environnementaux, sociaux... Réflexion sur les ingrédients qui font débat ou améliorer la filière Travail d'allègement des emballages L'entreprise mène des actions ponctuelles pour limiter le gaspillage	L'entreprise cherche à développer des gammes de produits "responsables" L'entreprise connaît les différents impacts de ses produits phares sur l'ensemble de leur cycle de vie Prise en compte de la problématique du gaspillage alimentaire en vue de le réduire (ex : format à contenance réduite, emballage réduisant la perte produit ...). Formation des collaborateurs aux enjeux et principes de l' éco-conception ou de l' éco-socio-conception	L'entreprise développe des gammes de produits innovants sur cette thématique Participation à des dispositifs expérimentaux du secteur, de la profession ou de la filière Réalisation généralisée d'analyse de cycle de vie de ses produits Remplacement d'un procédé par un procédé plus économe	L'entreprise est reconnue pour son rôle précurseur en matière de consommation durable L'ensemble des produits commercialisés correspondent aux critères d'une consommation durable L'entreprise développe ses propres filières responsables avec ses fournisseurs ou participe comme élément moteur à la création de filière responsable

Pas de prise en compte de la thématique	Prise de conscience de l'intérêt de la problématique	Prise en compte de la thématique	L'entreprise est moteur sur cette thématique	Exemplarité de l'entreprise sur la thématique
1	2	3	4	5
	L'entreprise applique la réglementation relative au bien-être animal	L'entreprise suit les recommandations de sa filière sur les bonnes pratiques relatives au bien-être animal	Rédaction d'une charte sur les bonnes pratiques d'élevage prenant en compte le bien-être animal	
	<p>L'entreprise cherche à minimiser l'impact d'ingrédients qui font débat : recours à des filières responsables comme MSC, RSPO, agriculture raisonnée (blé BRC)...</p> <p>Cure d'amincissement des emballages</p> <p>Mise en place d'une action pour réduire les consommations d'eau par exemple</p>	<p>Développement d'une gamme biologique, filière d'approvisionnement durable</p> <p>Investissements dans un équipement permettant de réduire les pertes matières premières</p> <p>Développement de formats pour répondre aux besoins des différents consommateurs (famille, couple, célibataire...)</p> <p>L'entreprise travaille pour augmenter la durée de vie de ses produits afin de limiter le gaspillage.</p>	<p>Lancement d'une gamme de produits de saison, lancement de produits pour les personnes ne pouvant plus mâcher, gamme de produits pour les personnes en malnutrition, des produits végétariens...</p> <p>L'entreprise améliore par exemple la cuillérabilité de son produit pour éviter le gaspillage</p> <p>Mise en place d'un affichage environnemental des produits</p> <p>Participation à des projets nationaux ou internationaux sur l'alimentation de demain (projet ANR par exemple)</p> <p>Engagement individuel ou collectif dans des chartes de progrès collectif d'engagement de qualité (ex PNA)</p>	<p>Les produits offrent des garanties environnementales (AB, Produit compensé carbone, emballage avec une empreinte réduite) et sociales (Label Commerce équitable)...</p> <p>Mise en place d'un service éco-conception</p>

Education et sensibilisation

L'éducation et la sensibilisation des consommateurs passent par une diversité d'actions impliquant l'ensemble des supports de communication dont dispose l'entreprise : étiquetage des produits, publicité, site Internet, téléphone portable, affiche en magasin, campagnes collectives de promotion et d'information sur les produits et les modes de consommation sains, durables, etc.

L'entreprise contribue, dans la limite de ses compétences et de son champ d'action, à l'éducation et à la sensibilisation des consommateurs au goût, à la nutrition et à la nécessité d'adopter un régime alimentaire sain et équilibré, aux modes de production / transformation des produits agricoles et alimentaires ainsi qu'aux modes de consommation et d'emploi des produits qu'elle commercialise, y compris les modes de consommation durables.

En matière de nutrition-santé, l'entreprise se fait le relais des messages diffusés par les pouvoirs publics dans le cadre des plans gouvernementaux qu'ils développent (par exemple le PNNS, le PNO ou le PNA).

Les questions à se poser :

Quelles sont les thématiques qui sont chères à l'entreprise (nutrition, reforestation, changement climatique, alimentation équilibrée, ...) ?

Comment l'entreprise promeut-elle l'éducation des consommateurs pour les informer que leurs choix génèrent un impact sur leur santé, l'environnement mais également au niveau social ?

Quels sont les opérations / outils de sensibilisation développés par l'entreprise ?

Pas de prise en compte de cette thématique	Prise de conscience liée aux obligations réglementaires	Sensibilisation des consommateurs	Contribution à l'éducation des consommateurs	Exemplarité sur la thématique
1	2	3	4	5
L'entreprise ne se sent pas concernée par cette thématique	Mention des consignes de tri sur les emballages selon les recommandations d'éco-emballage. Mention des messages sanitaires dans les publicités et les messages promotionnels (Plan PNNS)	L'entreprise communique sur ses bonnes pratiques et leurs bien fondés Conseils pédagogiques pour faciliter par exemple le recyclage ou sensibiliser à une alimentation équilibrée...	Participation à des manifestations faisant la promotion d'une consommation responsable Mise en place de service d'information pour accompagner le consommateur Participation à des campagnes de promotion d'une filière Mise en place d'opération marketing / commerciale en partenariat avec une ONG	L'entreprise est dans une démarche d'exemplarité Création de clubs de consommateurs autour de thème comme le développement durable, une alimentation saine... L'entreprise se fait la porte parole d'une cause

Pas de prise en compte de cette thématique	Prise de conscience liée aux obligations réglementaires	Sensibilisation des consommateurs	Contribution à l'éducation des consommateurs	Exemplarité sur la thématique
1	2	3	4	5
	<p>Relais des messages diffusés par les Pouvoirs publics dans le cadre des plans gouvernementaux nutrition-santé (PNNS, PNO, PNA)</p> <p>Relais des messages d'éco-emballages</p>	<p>L'entreprise communique sur ses réductions de consommation en eau et en énergie</p> <p>Proposer des jeux-concours instructifs qui permettent de sensibiliser sur une thématique</p> <p>Partenariat avec Eco-emballages pour créer des messages pédagogiques pour encourager le tri</p> <p>Organisation de portes ouvertes pour informer les consommateurs sur la fabrication des produits et les pratiques de l'entreprise</p> <p>Actions de sensibilisation à destination des consommateurs et associations (règles d'hygiène, nutrition...)</p> <p>Journées portes ouvertes</p>	<p>Développement d'un site web dédié à une alimentation diversifiée et équilibrée, à la consommation responsable...</p> <p>Développement de jeux concours interactifs sur son site internet</p>	<p>Dispositif reconnu et salué par la profession</p>

Attentes consommateurs

L'entreprise veille à mettre en place des outils pour identifier les attentes et besoins des consommateurs et s'assure que ses produits sont en phase avec leurs attentes et leurs goûts.

Les questions à se poser :

Quelles sont les attentes des consommateurs par rapport aux produits de l'entreprise ?

Les consommateurs sont-ils satisfaits de la qualité des produits de l'entreprise ?

Quelles sont les tendances alimentaires dans les années à venir ?

Quels seront les critères de choix des consommateurs ?

Quels sont les outils en place dans l'entreprise pour identifier les attentes des consommateurs ?

Pas de prise en compte des attentes consommateurs	L'entreprise enregistre les attentes	Prise en compte des attentes des consommateurs	Prise en compte des attentes et satisfactions consommateurs	Démarche proactive pour anticiper les attentes des consommateurs
1	2	3	4	5
L'entreprise n'a pas de système organisé de recueil des attentes des consommateurs (réponse au cas par cas)	L'entreprise enregistre les attentes consommateurs, sans forcément les analyser	L'entreprise analyse les attentes des consommateurs Analyse le retour des panels test de la grande distribution pour les produits de marque distributeur Mise en place d'une veille sur les comportements des consommateurs en matière d'alimentation et/ou de consommation responsable	L'entreprise adapte ses produits aux attentes consommateurs et mesure leur niveau de satisfaction Prise en compte des problématiques santé du public Etude marketing pour le développement de nouveaux produits	Mise en place d'un dialogue constructif avec des organisations représentatives des consommateurs. L'entreprise développe des produits innovants au-delà de la réglementation et des attentes consommateurs (rôle précurseur) sur l'ensemble des volets RSE L'entreprise s'efforce de développer des produits adaptés aux populations spécifiques sans mettre en danger sa compétitivité

Pas de prise en compte des attentes consommateurs	L'entreprise enregistre les attentes	Prise en compte des attentes des consommateurs	Prise en compte des attentes et satisfactions consommateurs	Démarche proactive pour anticiper les attentes des consommateurs
1	2	3	4	5
		Analyse des ventes et part de marché du secteur		
	Lors de développement de produit, pas d'analyse marketing sur les attentes des consommateurs	<p>Abonnement à des magasins professionnels, à des veilles, benchmark sur les succès stories</p> <p>Achat d'étude auprès d'institut d'étude</p> <p>L'entreprise invite les consommateurs à exprimer leurs attentes et opinions en insérant dans chaque produit un questionnaire ou en créant une enquête en ligne sur leur site</p>	<p>Sondages consommateurs. Test consommateur avant un lancement d'un produit</p> <p>Offre de produits répondant à des attentes de publics ciblés : produits Halal, produits sans lactose, emballage avec des étiquettes en braille...</p>	<p>Mise sur le marché de produits destinés à des consommateurs défavorisés en matière de nutrition, santé, ... à des conditions économiquement acceptable</p> <p>L'entreprise fait appel aux consommateurs pour développer de nouveaux produits.</p> <p>L'entreprise prend en compte la problématique du gaspillage alimentaire en vue de le réduire (ex : format contenance réduite, emballage réduisant la perte produit...)</p>

Gestion des réclamations des consommateurs

L'entreprise met en œuvre des mesures destinées à éviter, anticiper et gérer les non-conformités, en proposant notamment aux consommateurs une option de retour des produits dans un délai spécifié ou d'autres solutions adaptées.

L'entreprise dispose de procédures permettant d'être en mesure de répondre à toutes les sollicitations/questions pertinentes en provenance des consommateurs.

Toutes les réclamations pertinentes sont traitées et une information systématique sur le traitement de la non-conformité est remontée en interne au niveau des différents services.

Les questions à se poser :

Quels sont les moyens mis à disposition des consommateurs pour pouvoir effectuer une réclamation ?

Les informations sont-elles facilement accessibles ?

Comment l'entreprise traite-t-elle les réclamations et retour produit ?

Un système de remontée des réclamations est-il en place ?

L'entreprise - a-t-elle une procédure, du type 9001, qui permet de garantir un service de qualité ?

Pas de prise en compte des réclamations consommateurs	Prise en compte des réclamations consommateurs	Formalisation de la gestion des réclamations consommateurs	Optimisation de la gestion des réclamations consommateurs	Exemplarité
1	2	3	4	5
<p>L'entreprise n'a pas de système organisé de recueil des attentes des consommateurs (réponse au cas par cas).</p> <p>Les modalités de contacts avec l'entreprise ne sont pas simples</p>	<p>Mise en place d'un système de remontée de l'information, mais celui n'est pas formalisé</p> <p>Système de recueil des réclamations des consommateurs (pas de réponse systématique)</p>	<p>L'entreprise analyse les retours / réclamations des consommateurs</p> <p>L'entreprise facilite l'accès à son service consommateur</p> <p>Procédures de gestion des réclamations formalisées</p>	<p>Mise en place d'un service consommateur</p> <p>L'efficacité et la fiabilité du service sont reconnues par les consommateurs et des preuves existent</p> <p>La qualité du service consommateur est reconnue par un acteur extérieur</p>	<p>L'entreprise est dans une logique d'excellence</p> <p>En plus de la réponse à sa réclamation, le consommateur reçoit une information éducative plus large</p>

Pas de prise en compte des réclamations consommateurs	Prise en compte des réclamations consommateurs	Formalisation de la gestion des réclamations consommateurs	Optimisation de la gestion des réclamations consommateurs	Exemplarité
1	2	3	4	5
	<p>L'entreprise propose aux consommateurs une option de retour des produits dans un délai spécifié ou d'autres solutions adaptées.</p> <p>Les modalités de contacts avec l'entreprise sont simples : site web, numéro vert indiqué sur le produit</p>	<p>Le numéro du service consommateur est indiqué de manière visible sur l'ensemble des produits.</p> <p>Traitement de toutes les réclamations et réponse au consommateur</p>	<p>Enquêtes / sondages auprès des consommateurs sur la qualité du service.</p>	<p>L'entreprise communique sur les taux de retours de la part de ses consommateurs et détaille les mesures prises</p> <p>Obtention d'un label ou d'une certification du type ISO 9001 intégrant l'analyse des réclamations et des délais de réponse</p>

Protection des données consommateurs

L'entreprise qui détient des fichiers consommateurs respecte la loi « informatique et libertés » et garantit la confidentialité des données relatives aux consommateurs.
Les données obtenues de façon légale et avec l'accord du consommateur font l'objet d'un système de protection adapté et testé régulièrement.

Les questions à se poser :

Comment l'entreprise s'est-elle procurée les données consommateurs ?

Quelles garanties de protection de ses systèmes de bases de données sont en place ?

Quelles règles identifiées permettent le respect de la vie privée ?

Pas de prise de conscience	Prise de conscience	Prise en compte de la réglementation	Mise en place d'une gestion des données	Exemplaires sur la thématique
1	2	3	4	5
L'entreprise récolte des données sans prendre en compte cette question de protection des données par manque de connaissance	L'entreprise est sensibilisée sur cette question, cependant elle ne s'y est pas penchée ; pas de procédure en place Les informations demandées sont classiques (sexe, âge, CSP), celles-ci ne sont pas forcément pertinentes au regard des besoins de l'entreprise	L'entreprise qui détient des fichiers consommateurs respecte la loi "informatique et libertés" et garantit la confidentialité des données Mise en place d'un dispositif qui permette aux consommateurs de demander facilement leur retrait de la base de données Les données ne sont pas communiquées aux partenaires ou revendus si le consommateur n'a pas donné son autorisation	Les données obtenues de façon légale et avec l'accord du consommateur font l'objet d'un système de protection adapté et testé régulièrement L'entreprise possède un système de sauvegarde de sécurité pour les données personnelles, assurant une protection de celle-ci Information des consommateurs sur la diffusion des données qui seront utilisées pour éviter toute divulgation abusive	L'entreprise entretient un partenariat loyal avec les instances représentatives des consommateurs

Performance économique

KIT RSE ANIA - ACTIA

L'entreprise est responsable de ses impacts directs ou indirects, qu'ils soient sociaux, environnementaux ou économiques. Elle fonctionne de manière interconnectée avec son écosystème ; par conséquent, ses choix et ses pratiques doivent permettre de contribuer à la pérennité des différents acteurs qui gravitent autour de l'entreprise.

Les enjeux identifiés pour le secteur sont les suivants :

- veiller à établir des relations commerciales équilibrées et saines, que ce soient avec les fournisseurs, les clients et les partenaires ... ,
- assurer la pérennité et construire l'avenir de nos entreprises,
- partager la valeur ajoutée pour une meilleure équité .

Relations commerciales et risques économiques

Au vu des relations tendues entre les différents acteurs de la chaîne, l'émergence de nouvelles formes de relations commerciales entre les producteurs, les transformateurs, les distributeurs et les clients est à encourager.

Dans la mesure du possible, une entreprise responsable veille à construire avec l'ensemble de sa chaîne de valeur des relations équilibrées, mutuellement bénéfiques, transparentes, permettant à chaque maillon de pérenniser son activité.

L'entreprise veille par ailleurs à ne pas être dépendante d'un client ou d'un fournisseur afin de ne pas la fragiliser en cas de rupture de contrat, et réciproquement.

Les questions à se poser :

Qui sont les fournisseurs, sous-traitants, clients de l'entreprise ?

Quels sont les critères retenus dans la politique d'achat ?

Les critères RSE sont-ils intégrés ?

Quels types de relations l'entreprise entretient-elles avec ses clients ou fournisseurs ?

Existe-t-il des partenariats commerciaux ?

L'entreprise connaît-elle la santé économique de ses fournisseurs et clients ?

Les commerciaux intègrent-ils les engagements RSE dans les négociations ?

Relations commerciales subies	Relations commerciales encadrées	Relations commerciales négociées	Relations commerciales pérennisées	Relations commerciales partagées
1	2	3	4	5
Les informations communiquées relèvent uniquement de la réglementation	Les conditions des relations commerciales sont imposées par les clients ou les fournisseurs	Définition conjointe des modalités de résolution des litiges (information, traitement du litige dans un délai négocié...)	Relation client / fournisseur équilibrée , fondée sur des engagements réciproques	Relation client / fournisseur constructive intégrant une analyse partagée de la valeur
Pas de réflexion sur le niveau de dépendance client / fournisseur	Approche commerciale des clients uniquement sur l' aspect "prix / volume"	Les intérêts du fournisseur sont pris en compte (l'entreprise n'exerce pas de grosse pression)	Communication bilatérale des valeurs RSE de l'entreprise auprès des clients et fournisseurs	Un partenariat long terme est mis en place avec la majorité des clients et fournisseurs
	L'entreprise a analysé son niveau de dépendance vis-à-vis de ses clients et fournisseurs	L'entreprise a diversifié ses portefeuilles fournisseurs et clients	Un partenariat à long terme est mis en place avec certains clients et fournisseurs	Partage des bénéfices obtenus au regard des améliorations RSE

Relations commerciales subies	Relations commerciales encadrées	Relations commerciales négociées	Relations commerciales pérennisées	Relations commerciales partagées
1	2	3	4	5
	Evaluation de la performance des commerciaux uniquement sur des critères économiques	Développement économique vers de nouveaux clients qui intègrent des critères de performances RSE Sensibilisation des commerciaux sur la base d'un guide des bonnes pratiques comportementales par rapport à la clientèle Le coût des améliorations RSE est supporté par le client	Développement économique qui intègre les coûts environnementaux et sociétaux La politique RSE est intégrée dans la politique commerciale de l'entreprise (y compris la réponse aux exigences clients en lien avec la RSE) Le coût des améliorations RSE est partagé avec le client	
Nombre de fournisseurs ou de clients restreint ou répartition du CA majoritairement sur quelques clients Choix du moins-disant pour les fournisseurs	Panel de fournisseurs suffisamment large Répartition du CA sur un nombre suffisant de clients (ex: > 10?)	Outil de mesure objective de la qualité de service des fournisseurs Outil de mesure objective de la qualité de service aux clients	Développement d'une gestion prévisionnelle des achats, lorsque cela est possible, pour donner de la visibilité aux fournisseurs Echange des données relatives à la qualité de service pour prendre les décisions	Contractualisation avec fournisseurs ou clients intégrant une clause de renégociation en cas de variation significative des prix des matières premières agricoles. Cahier des charges incluant les dispositions relatives à analyse de la valeur, comme par exemple les principes du commerce équitable

Relations commerciales subies	Relations commerciales encadrées	Relations commerciales négociées	Relations commerciales pérennisées	Relations commerciales partagées
1	2	3	4	5
	<p>Application de pénalités unilatérales non négociées</p> <p>Pratique commerciale agressive, ne prenant pas en compte la pérennité de l'entreprise</p>	<p>Connaissance des fournisseurs ou clients "à risque" pour l'entreprise</p> <p>Abonnement à un système de surveillance des fournisseurs et clients (santé financière)</p> <p>Avantages concurrentiels RSE de l'entreprise inscrit dans les argumentaires commerciaux</p> <p>Mise en avant de critères de qualité durable comme la nutrition, l'environnement, ...</p> <p>L'entreprise s'engage auprès de ses fournisseurs à pratiquer des délais de paiement préalablement négociés</p>	<p>Les commerciaux portent la politique RSE de l'entreprise (y compris la réponse aux attentes clients en lien avec la RSE)</p> <p>Partenariat commercial avec des ONG humanitaires</p> <p>Il existe un guide des bonnes pratiques par rapport à la clientèle</p> <p>Signature d'une charte intra-entreprise pour les achats responsables</p>	<p>Acceptation avec le client d'une base de négociation commerciale intégrant le coût des fonctionnalités environnement et sociales associées (emballage, composition, origine des matières premières....)</p> <p>Mise en place de programme pour accompagner les producteurs dans leur conversion à l'agriculture biologique, et participation à la structuration d'une filière laitière "bio"</p>

Pérennité et investissements

Assurer la pérennité d'une entreprise demande une stratégie à long terme, mais également de se doter d'un plan d'investissement, matériel et immatériel, pour rester compétitif et créer la valeur de demain.

Le capital immatériel et les performances globales (environnementales, sociales...) des entreprises sont de plus en plus surveillées par les investisseurs et les banquiers. Ils s'accordent à considérer que la valeur marchande de l'entreprise se limite de moins en moins à sa valeur comptable (bilan financier) et qu'il convient de tenir compte du capital immatériel.

Les questions à se poser :

Comment s'élaborent les projets d'investissement ?

Quels sont les critères de décision ?

Quel est le délai de retour sur investissement de l'entreprise ?

Quelle part l'entreprise réserve aux investissements environnementaux ou sociaux ?

Comment l'entreprise évalue-t-elle les gains induits par une démarche environnementale et/ou sociale ?

Pas d'investissements	Investissements à court terme	Investissements moyen terme / développement	Investissements à long terme / innovation	Investissements RSE
1	2	3	4	5
Recherche de plus-value à court terme	<p>Les investissements sont réalisés a minima pour le maintien de l'outil de production ou la conformité réglementaire</p> <p>Réflexion de l'entreprise sur le ratio endettement / autofinancement</p>	<p>Volonté de développer l'entreprise sur le moyen et le long terme</p> <p>Investissement en vue d'améliorer les méthodes de production, les conditions de travail du personnel et/ou la protection de l'environnement</p> <p>Maîtrise du ratio endettement / autofinancement</p> <p>Intégration de critères RSE dans l'évaluation des projets d'investissements</p>	<p>Mesure la rentabilité des investissements de l'entreprise</p> <p>Investissement dans l'innovation avec prise en compte des volets économiques sociaux et environnementaux</p> <p>Politique de financement raisonnée entre long terme et moyen terme</p>	<p>Investissements productifs en matière de RSE</p> <p>Bénéfice RSE dans la politique de financement de l'entreprise</p> <p>Partenariat « gagnant-gagnant » avec les banques et les assurances</p> <p>Financement par l'entreprise d'actions en lien avec la RSE</p>

Pas d'investissements	Investissements à court terme	Investissements moyen terme / développement	Investissements à long terme / innovation	Investissements RSE
1	2	3	4	5
		Intégration de critères RSE dans l'arbitrage entre investissement et sous-traitance		Les critères RSE de l'entreprise motivent l' arbitrage entre investissement et sous-traitance
	Remplacement du matériel obsolète	Renouvellement du matériel	<p>Choix d'investissements RSE (TMS, environnement, ...)</p> <p>Partenariat avec des chercheurs et centres techniques avec prise en compte des aspects RSE</p> <p>Budget R&D égal ou supérieur à la valeur moyenne observée dans la filière</p>	<p>Ex de partenariat avec les banques, les assurances : bénéfices de tarifs préférentiels, nécessité de moins de garanties ... du fait de la démarche RSE</p> <p>Microcrédit</p> <p>Rallongement du délai de retour sur investissement pour un bénéfice RSE</p>

Rentabilité, partage de la valeur ajoutée

Une entreprise doit avoir les moyens de son développement tout en redistribuant équitablement les différentes parties prenantes. Partager la valeur ajoutée avec les parties prenantes, en particulier interne, est un bon moyen pour l'entreprise de faire preuve de reconnaissance et d'impliquer ses équipes.

Les questions à se poser :

Quel est le niveau de rentabilité que vous jugez satisfaisant pour une entreprise comme la vôtre ?

Comment l'entreprise redistribue sa valeur ajoutée ?

Une partie des bénéfices est-elle redistribuée aux salariés et acteurs de la chaîne de valeur ?

Sous quelles formes ?

Comment jugez-vous la part restante destinée à renouveler, développer l'outil de production ?

L'entreprise ne gagne pas d'argent	L'entreprise rétribue ses actionnaires	L'entreprise développe l'intéressement	Partage interne de la VA	Partage interne et externe de la VA
1	2	3	4	5
La valeur ajoutée permet d'assurer seulement le maintien de l'activité	La valeur ajoutée permet de réaliser des investissements nécessaires à la pérennité économique de l'entreprise Quand l'entreprise fait des bons résultats, seuls les actionnaires sont rétribués	Une part de la rentabilité est consacrée au développement de l'entreprise Intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise au-delà des obligations légales	L'entreprise partage la VA au-delà de l'intéressement avec ses collaborateurs Rétribution des actions mises en œuvre par les salariés en faveur de la RSE	L'entreprise rétribue équitablement ses parties prenantes , en ayant négocié les modalités et les règles, tout en assurant sa pérennité Répartition de la valeur ajoutée au sein de la chaîne de valeur maîtrisée directement par l'entreprise Partenaire de fondations autour des thème de la santé / nutrition

L'entreprise ne gagne pas d'argent	L'entreprise rétribue ses actionnaires	L'entreprise développe l'intéressement	Partage interne de la VA	Partage interne et externe de la VA
1	2	3	4	5
		<p>Participation aux bénéfices</p> <p>Financement de la mutuelle</p> <p>Intéressement</p>	<p>Avantages en nature (véhicule de fonction, congés complémentaires, ...)</p> <p>Formations personnelles, ...</p> <p>FCPE (Fonds communs de placement d'entreprise), retraites complémentaires</p> <p>Participation à des projets de salariés dans des pays en voie de développement (bourse, congés ...)</p> <p>Concours sur la base d'intérêt RSE internes (sécurité, boîte à idées...)</p> <p>Bourses aux salariés</p>	<p>Reprise d'activités</p> <p>Participation financière à des activités en difficultés ou en développement</p> <p>Participation au capital des fournisseurs pour assurer leur pérennité</p> <p>Contractualisation avec répartition équitable négociée de la rétribution.</p> <p>Bourses aux fournisseurs</p>

Relations et conditions de travail

KIT RSE ANIA - ACTIA

Ce thème recouvre 6 thématiques :

1. L'emploi et les relations employeur / employé

- droit du travail
- respect des données personnelles
- politique salariale

2. La santé et la sécurité au travail

- prévention d'effets négatifs sur la santé liés aux conditions de travail
- protection des travailleurs contre les risques pour la santé
- adaptation de l'environnement de travail aux besoins physiologiques et psychologiques des travailleurs.

3. Les conditions de travail et le bien être des salariés

- promotion et maintien du degré le plus élevé de bien-être physique, mental et social des travailleurs

4. Le dialogue social

Le dialogue social englobe tous les types de négociation, consultation ou échange d'informations entre les représentants des employeurs et des travailleurs sur des sujets d'intérêt commun concernant les questions économiques et sociales. Au niveau de l'entreprise, il prend diverses formes, y compris celle de mécanismes d'information et de consultation, comme les comités d'entreprise et de négociations collectives.

5. Le développement du capital humain

Le développement du capital humain englobe le processus qui consiste à élargir les choix des personnes en développant leurs capacités.

6. Les questions d'équité et de discrimination

Il s'agit de veiller à l'égalité des chances et de traitement de tous les salariés et ne faire aucune discrimination, directe ou indirecte, en matière de relation et conditions de travail, fondée en autres sur le sexe, l'âge, la religion, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'invalidité, la couleur politique...

Emploi et relations employeur / employé

L'entreprise s'assure en permanence du respect de la législation en matière d'emploi de ses salariés et des travailleurs de ses prestataires et sensibilise les parties prenantes de sa sphère d'influence directe au respect de la législation en la matière. L'entreprise fournit à ses salariés et au moment de l'embauche si possible, un contrat de travail.

Elle veille également à ce que les engagements, définis en concertation avec le salarié, soient respectés (organisation et durée du travail, congés, horaires, respect des données personnelles, politique salariale). L'entreprise tend à favoriser la stabilité et la continuité de l'emploi, à l'aide par exemple de mécanismes de fidélisation des saisonniers. Par ailleurs, l'entreprise met en place des dispositifs permettant, pour ses salariés et les travailleurs de sa sphère d'influence, de minimiser les impacts négatifs suite à une modification de son activité.

Les questions à se poser :

Connaissez-vous bien les différentes législations relatives au droit du travail et au respect des données personnelles ?

Comment vous assurez-vous que les conditions de travail sont conformes à la législation et aux pratiques de votre secteur ?

Comment garantissez-vous que vos partenaires / fournisseurs appliquent la législation en vigueur dans leur localité (droit de l'OIT), ainsi que des relations employeur / employé cohérentes avec les vôtres ?

Quels moyens au niveau de la politique salariale avez-vous mis en place pour motiver vos salariés ?

Quels sont les avantages que vous offrez à vos salariés ?

Est-ce qu'une partie des bénéfices est reversée aux salariés ?

Ce sous-thème contient deux grilles : droit du travail, respect des données personnelles et politique salariale

Grille Droit du travail, respect des données personnelles

L'entreprise identifie les dispositions réglementaires applicables	L'entreprise respecte la réglementation et les accords collectifs	L'entreprise va au-delà de la réglementation	L'entreprise agit sur sa sphère d'influence directe	L'entreprise est exemplaire
1	2	3	4	5
<p>Identification des conditions de travail imposées par la législation en France et pour les filiales à l'étranger (Code du travail, accords de branche, ...).</p>	<p>Respect des conditions de travail imposées par la législation, les droits de l'homme (France et filiales à l'étranger) et les accords collectifs.</p> <p>Dans le cadre d'activités à l'international, respect de la réglementation du pays d'accueil.</p> <p>Prise en compte des travaux ou recommandations de référence de sa filière professionnelle, via le syndicat ou la fédération de son secteur</p>	<p>Vigilance conjointe de la direction du personnel d'encadrement sur le respect des engagements définis en concertation avec le salarié (organisation et durée du travail, congés, horaires).</p> <p>Prise de mesures pour protéger les données personnelles des employés et leur vie privée.</p> <p>Dans le cadre d'activités à l'international, application des principes de l'OIT.</p> <p>Mise en place de dispositifs permettant d'atténuer, pour les salariés et les travailleurs de la sphère d'influence directe, les impacts négatifs d'une modification d'activité (aléa climatique avec baisse de production, crise sanitaire, perte de marché, transfert d'activité, ...)</p>	<p>Respect des conditions de travail imposées par la législation et des droits de l'homme pour les prestataires intervenant sur site.</p> <p>Promotion de l'application des principes de l'OIT dans la sphère d'influence directe.</p> <p>Respect des engagements définis avec les Parties Prenantes internes (syndicats, représentants du personnel)</p> <p>Actions de maintien de la stabilité et de la continuité de l'emploi.</p> <p>Politique de confidentialité sur la protection des données personnelles.</p>	<p>Accompagnement des prestataires dans l'application des principes de l'OIT.</p> <p>Audits sur le respect du droit du travail dans sa sphère d'influence directe.</p> <p>Partenariat avec une ONG qui accompagne l'entreprise dans la vérification du respect des droits du travail.</p> <p>Développement d'une politique sociale co-construite, allant au delà de la réglementation</p>

L'entreprise identifie les dispositions réglementaires applicables	L'entreprise respecte la réglementation et les accords collectifs	L'entreprise va au-delà de la réglementation	L'entreprise agit sur sa sphère d'influence directe	L'entreprise est exemplaire
1	2	3	4	5
	<p>Fourniture d'un contrat de travail aux salariés avec indication de leur rattachement hiérarchique.</p> <p>Système de suivi des horaires (badge...) et réaction en cas de dépassement.</p>	<p>Définition de la fonction dans le contrat de travail.</p> <p>Mise en place d'un accord d'entreprise sur une base volontaire.</p> <p>Sensibilisation aux bonnes pratiques en matière de respect des données personnelles.</p> <p>Accord d'entreprise permettant la compensation partielle ou totale du manque à gagner en cas de chômage technique.</p> <p>Mise sous clé des informations relatives aux données personnelles.</p> <p>Déclaration à la CNIL de tous fichiers de données personnelles et respect des prescriptions CNIL quant aux informations stockées</p> <p>Les travailleurs exposés à un licenciement bénéficient d'une assistance en vue d'une reconversion et ont accès à une formation et à des prestations de conseil</p>	<p>Mécanisme de fidélisation des saisonniers.</p> <p>Etablir des référentiels de contrat en partenariat avec les organisations syndicales et/ou les instances représentatives du personnel</p> <p>Adhésion à la norme de responsabilité sociale SA 8000.</p>	<p>Co ou sous-traitance d'audit social avec une ONG.</p>

L'entreprise identifie les dispositions réglementaires applicables	L'entreprise respecte la réglementation et les accords collectifs	L'entreprise va au-delà de la réglementation	L'entreprise agit sur sa sphère d'influence directe	L'entreprise est exemplaire
1	2	3	4	5

Grille Politique salariale

L'entreprise identifie les dispositions réglementaires applicables	L'entreprise respecte la réglementation et les accords collectifs	L'entreprise va au-delà de la réglementation	L'entreprise agit sur sa sphère d'influence directe	L'entreprise est exemplaire
1	2	3	4	5
Pas de politique salariale	Participation aux bénéfices Prime occasionnelle, mais pas de document formalisant leur attribution. Les heures supplémentaires sont payées ou récupérées.	Grilles de salaires accessibles (coefficients et salaires minimum). Suivi volontaire de la structure des salaires (hommes / femmes, niveaux de postes, différence entre salaire le plus haut et le plus bas). Prime à la performance	Diffusion d' informations sur la structure des salaires (H/F, niveaux de postes, différence entre salaire le plus haut et le plus bas) Mise en place d' avantages allant au-delà des pré-requis légaux comme un plan d'épargne entreprise pour l'ensemble des salariés, protection sociale de qualité	Transparence sur les rémunérations et classification permettant à chaque salarié de se positionner vis-à-vis de l'ensemble de ses collègues de même coefficient. Partage de la richesse créée.
			Participation, activités culturelles et sportives, prêts, à des taux avantageux, ... Mise en place de l'intéressement et/ou de la participation pour l'ensemble des salariés	Possibilité d'acquérir des actions de l'entreprise à un coût avantageux

Santé et sécurité au travail

En France, le domaine de la santé et de la sécurité du travail fait l'objet d'une réglementation très importante, qui s'est fortement renforcée ces dernières années. L'entreprise a pour obligation non seulement d'assurer la santé (physique et mentale) et la sécurité de l'ensemble de ses salariés, mais également de mettre en place des mesures de prévention.

Le domaine de la santé et la sécurité au travail concerne :

- la prévention des effets négatifs sur la santé liée aux conditions de travail,
- la protection des travailleurs contre les risques pour la santé,
- l'adaptation de l'environnement de travail aux besoins physiologiques et psychologiques des travailleurs.

Les questions à se poser :

Comment l'entreprise s'assure-t-elle que les conditions de travail soient conformes à la législation ?

Comment l'analyse des risques hygiène, santé et sécurité est réalisée dans l'entreprise ?

Les risques psycho-sociaux sont-ils intégrés dans cette analyse ?

Quelles actions sont menées dans l'entreprise pour répondre aux risques identifiés et les prévenir ?

Quels sont les indicateurs en place sur cette thématique ?

Comment les salariés et les intervenants extérieurs sont-ils sensibilisés aux risques et aux moyens de protection à leur disposition ?

Identification des dispositions réglementaires applicables	Respect de la réglementation et sensibilisation	Plan d'actions. Réduction de l'exposition	Politique de prévention des risques professionnels	Exemplarité
1	2	3	4	5
Identification des dispositions réglementaires applicables en matière de santé & sécurité au travail	Respect de la réglementation en matière de santé & sécurité au travail : information et sensibilisation des salariés, document unique, fiche pénibilité, ...	Mise en place d'un plan d'actions visant à améliorer la santé et la sécurité au travail	Mise en œuvre d'une politique de management de la santé et la sécurité (management de type amélioration continue)	Reconnaissance de l'entreprise pour son exemplarité en matière de santé et sécurité au travail qui sert de modèle / référence pour son secteur, la CARSAT, ...
L'entreprise ne respecte pas de manière exhaustive la réglementation	Exploitation des données du document unique d'évaluation des risques professionnels	Vérification par l'entreprise que les travailleurs prennent toutes les précautions d'usage et suivent les consignes / bonnes pratiques	Utilisation du document unique (rédigé et revu en concertation avec le CHSCT) en tant que véritable outil de management du risque	Promotion par l'entreprise de démarches équivalentes auprès de l'ensemble des organisations de sa sphère d'influence directe
Pas de prise en compte des risques psychosociaux	Information des salariés sur les risques pour la santé et la sécurité liés à leur poste de travail	Mise en place d' indicateurs de suivi communiqués en interne. Enregistrement et analyse des incidents survenus	Réduction significative des indicateurs d'accidents (taux de fréquence et de gravité) marquant un net progrès par rapport à la moyenne nationale et à la profession	Sensibilisation des salariés à la sécurité et à la santé au-delà de la sphère professionnelle

Identification des dispositions réglementaires applicables	Respect de la réglementation et sensibilisation	Plan d'actions. Réduction de l'exposition	Politique de prévention des risques professionnels	Exemplarité
1	2	3	4	5
	<p>Fourniture de tous les équipements nécessaires à la sécurité et la santé des salariés : équipements de protection (chaussures de sécurité, bouchons, masques...) y compris pour les sous-traitants intervenant sur site</p> <p>L'entreprise dispose d'une instance pluridisciplinaire pour trouver et examiner des axes d'amélioration (comité sécurité, CHSCT...)</p>	<p>Mise en place volontaire de groupes de travail et de réflexion mixtes salariés/employeur</p> <p>Réalisation des investissements nécessaires pour améliorer la santé & la sécurité</p> <p>Réalisation d'un diagnostic du risque psychosocial dans l'entreprise</p>	<p>Analyse / évaluation des risques en amont des investissements</p> <p>Application des mêmes pratiques en matière de santé & sécurité dans les filiales que dans la maison mère en France</p> <p>Mise en place d'un plan d'action spécifique pour la prévention des risques psychosociaux</p> <p>Elargissement du champs des parties prenantes pour identifier de nouvelles pistes d'amélioration, comme par exemple la CARSAT, l'ARACT, consultant... et/ou participation à des groupes de travail en externe (opération avec les fédérations /Arias/ CARSAT/ ...)</p>	<p>Application des mêmes pratiques en matière de santé & sécurité dans les filiales à l'étranger que dans la maison mère en France, mais également chez les sous-traitants</p>

Identification des dispositions réglementaires applicables	Respect de la réglementation et sensibilisation	Plan d'actions. Réduction de l'exposition	Politique de prévention des risques professionnels	Exemplarité
1	2	3	4	5
<p>Les accidents sont uniquement enregistrés, mais il n'y pas d'analyse (arbre des causes...)</p> <p>Pas de document unique réalisé et actualisé</p> <p>Pas de prise de conscience que les risques psycho-sociaux peuvent favoriser le stress ou les maladies professionnelles.</p>	<p>Document unique revu une fois par an</p> <p>Identification claire des zones à risques (zones bruyantes, à risque d'explosion, croisements de flux piétons / véhicules / engins...)</p> <p>L'entreprise dispose d'un CHSCT (obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés). Identification des postes les plus sensibles</p> <p>Fiche de sécurité aux postes de travail</p> <p>Sécurité gérée uniquement par la mise à disposition de protections individuelles</p> <p>Sensibilisation / formation des salariés à la prévention des risques comme par exemple formation "gestes et postures"</p> <p>Mise en place par l'entreprise de plans de prévention pour les entreprises et sous-traitants intervenant sur son site</p> <p>Accueil et formation des saisonniers & intérimaires aux risques liés au travail</p>	<p>Mise en place d'indicateurs : taux de gravité et de fréquence, nombre de jours sans accident du travail, maladies professionnelles, ...</p> <p>Rédaction pour l'ensemble des salariés de fiches individuelles d'exposition aux facteurs de pénibilité</p> <p>Mise en place de protections collectives, pour éviter le recours à des protections individuelles (capotage des équipements permettant de ne plus porter les protections auditives...)</p> <p>Mise en place de groupes de travail en interne (répétitivité des tâches, TMS, travail au froid, ...)</p> <p>Organisation régulière de formations en matière de sécurité, santé et utilisation des produits dangereux pour les travailleurs et cadres, information des nouveaux arrivants, ...)</p> <p>Etude de poste, mesure d'exposition pour les postes les plus sensibles</p>	<p>Utilisation de référentiels internationaux (type OHSAS 18001) pour mener la politique santé et sécurité. Certification éventuelle</p> <p>Etudes de postes, ergonomie, mécanisation, ...</p> <p>Formation des managers à la prévention des risques psycho-sociaux</p> <p>Evaluation de la charge de travail en vue de prévenir les risques sécurité et psycho-sociaux</p> <p>Mise en place de formations pour les salariés en relation avec le public, gestion des conflits, ...</p> <p>Mise en place de dispositifs de prévention spécifiques pour les activités soumises à forte saisonnalité (formation des saisonniers...)</p> <p>L'entreprise organise une rencontre régulière des représentants des salariés avec l'inspection du travail, la MSA, la CARSAT et la médecine du travail</p>	<p>Mise en place de campagnes de prévention sur la santé, la nutrition, ...</p> <p>Accompagnement des salariés dans leur lutte contre le tabagisme, l'alcoolisme, ...</p>

Conditions de travail

L'existence d'un environnement de travail favorable à l'épanouissement des salariés constitue un facteur de réussite et de compétitivité de l'entreprise. Il s'agit pour l'entreprise de favoriser un environnement de travail de qualité et un climat sain permettant la préservation de la santé (physique et mentale) et la sécurité au travail des salariés, ainsi que leur épanouissement.

L'entreprise doit veiller entre autre à assurer un niveau de protection sociale décent et à préserver l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle des salariés (notamment par le respect des temps de repos, les délais de prévenance des modifications des horaires de travail).

Les questions à se poser :

Que met en œuvre l'entreprise afin d'assurer des conditions de travail et un climat de qualité ?

Comment le personnel est-il associé dans les décisions liées aux conditions de travail (horaires, congés, repos, constitution d'équipe...)?

Des modifications dans l'horaire de travail des employés surviennent-elles régulièrement, et si oui, combien de temps à l'avance sont informés les salariés (la veille, une semaine) ?

Comment l'entreprise contribue-t-elle à la protection sociale de ses salariés ?

Quel est le niveau de protection sociale dont bénéficient les salariés ?

Début de prise en compte des conditions de travail	Prise en compte du bien être des salariés	Amélioration des conditions de travail	Optimisation des conditions de travail	Conditions de travail exemplaires
1	2	3	4	5
Prise en compte uniquement des conditions de travail physiques	Niveau de protection sociale et conditions définies par des accords collectifs	Mise en place d'actions visant à améliorer les conditions de travail des salariés	Optimisation des conditions de travail pour chaque salarié (adaptation spécifique) en terme d'environnement, d'outils, de méthodes, d'horaires...	Reconnaissance de l'entreprise pour son exemplarité en matière de conditions de travail
Aménagement des postes de travail les plus pénibles	Définition du rôle de chacun , de la nature du poste occupée, des missions et des objectifs	Planification des effectifs pour éviter tout recours excessif au travail occasionnel ou temporaire (sauf si le travail est saisonnier ou réellement de courte durée)		L'entreprise facilite la vie des salariés en proposant des offres de services sur place
Mise en place d'une protection sociale minimale	Possibilité d' expression des salariés sur leurs conditions de travail	Protection sociale fondée sur les accords de branche professionnels ou interprofessionnels	Protection sociale garantissant aux salariés un niveau de protection au-delà des accords professionnels ou interprofessionnels	Protection sociale exemplaire
				L'entreprise encourage les organisations de sa sphère d'influence à respecter des relations et conditions de travail responsables

Début de prise en compte des conditions de travail	Prise en compte du bien être des salariés	Amélioration des conditions de travail	Optimisation des conditions de travail	Conditions de travail exemplaires
1	2	3	4	5
<p>Gestion de la température des locaux.</p>	<p>Mesure de l'absentéisme et identification des causes</p> <p>Mise en place d'une boîte à idées</p> <p>Analyse des accidents du travail</p> <p>Réunions d'expression du personnel sur les conditions de travail</p> <p>Prévoyance pour les cadres</p> <p>Complémentaire santé avec un niveau minimum de garanties pour l'ensemble des salariés</p>	<p>Identification des conséquences économiques de l'absentéisme (report de charges de travail, non qualité, remplacement, productivité, ...)</p> <p>Organisation de groupes de travail associant direction et personnel pour évaluer et améliorer les conditions de travail</p> <p>Réalisation d'enquêtes d'opinion auprès des salariés sur les conditions de travail</p> <p>Mise en œuvre de dispositions permettant de respecter l'équilibre vie professionnelle / vie privée</p> <p>Aménagement de lieux d'échange (cuisine, cafétéria, ...), de salles de repos</p> <p>Organisation d'événements conviviaux (séminaires annuels d'entreprise, ...)</p> <p>Prise en compte des paramètres permettant d'éviter les situations conflictuelles entre salariés</p> <p>Prévoyances pour l'ensemble des salariés</p>	<p>Rotation aux postes de travail (froid, TMS, stress du poste, ...)</p> <p>Complémentaire santé avec un niveau maximal pour l'employé et ses proches</p> <p>Réalisation d'enquêtes de satisfaction auprès du personnel</p> <p>Flexibilité de la gestion du temps pour faciliter l'organisation personnelle des salariés afin de gérer leurs contraintes (charge de famille, parent isolé, ...)</p> <p>Accord d'entreprise sur l'équilibre vie professionnelle / vie privée</p> <p>Intégration des situations particulières (maternité, retour de maladie, travailleurs en situation de handicap, ...)</p> <p>Mise en place de règles sur l'utilisation des moyens modernes de communication (NTIC)</p>	<p>Mise en place de services permettant aux salariés de concilier vie personnelle et professionnelle (crèche d'entreprise, conciergerie ...)</p> <p>Salle de sport à disposition, massages proposés aux salariés...</p> <p>Télétravail</p>

Dialogue social

Le dialogue social englobe tous les types de négociation, consultation ou échange d'informations entre les représentants des employeurs et des travailleurs sur des sujets d'intérêt commun concernant les questions économiques et sociales. Au niveau de l'entreprise, il prend diverses formes, y compris celles de mécanismes d'information et de consultation, comme les comités d'entreprise et de négociations collectives.

Les questions à se poser :

Quelles sont les instances représentatives du personnel ?

Comment l'entreprise facilite-t-elle le dialogue social ?

Comment le personnel de l'entreprise est-t-il impliqué dans la détermination de la stratégie de l'entreprise ?

Identification de la réglementation applicable	Respect de la réglementation applicable	Concertation construite régulière avec les salariés	Intégration des attentes des salariés	Politique sociale co-construite
1	2	3	4	5
<p>Identification de la réglementation applicable en matière de dialogue social</p> <p>Pas d'instance représentative du personnel, ni de réunions d'expression des salariés</p>	<p>Respect du droit des salariés de constituer une organisation syndicale et d'y adhérer afin de faire valoir leurs intérêts et/ou mener des négociations collectives</p> <p>Existence d'instances représentatives du personnel et de réunions d'expression des salariés.</p>	<p>Mode de fonctionnement permettant une écoute et une concertation construite et régulière avec les salariés et/ou représentants .</p> <p>Organisation régulière de réunions d'expression des salariés et/ou des représentant</p> <p>Vérification régulière par l'entreprise que les instances représentatives du personnel ont connaissance de leur rôle et missions, des activités de l'entreprise et de son contexte (financier, commercial, concurrentiel ...) pour optimiser le dialogue social et les former le cas échéant</p>	<p>Intégration des attentes des salariés et retour sur la prise en compte de ces attentes.</p> <p>Information proactive des représentants du personnel sur les sujets pouvant impacter l'entreprise.</p> <p>Accès facile des salariés pour échanger avec la hiérarchie. Niveau d'écoute important.</p>	<p>Développement d'une politique sociale concertée et co-construite.</p> <p>Reconnaissance de l'entreprise pour son exemplarité en matière de dialogue social.</p> <p>Mise en place de dispositifs d'évaluation (baromètre social, indicateurs) permettant de suivre la performance du dialogue social</p> <p>Signature d'un accord sur la RSE avec les représentant du personnel</p>

Identification de la réglementation applicable	Respect de la réglementation applicable	Concertation construite régulière avec les salariés	Intégration des attentes des salariés	Politique sociale co-construite
1	2	3	4	5
				Promotion de principes identiques dans la sphère d'influence
Pas d'écoute organisée du personnel	Ecoute réactive du personnel, mais celle-ci n'est pas organisée	<p>Présence d'un comité d'entreprise, même pour les entreprises non concernées (< 50 salariés)</p> <p>Au-delà des réunions obligatoires, participation des représentants du personnel à des groupes de travail en lien avec des évolutions pouvant impacter l'entreprise</p> <p>Réalisation d'enquêtes d'opinion auprès des salariés</p> <p>Présentation de la convention collective et de ses modalités à l'ensemble des salariés</p> <p>Propositions de formations non réglementaires aux représentants du personnel</p>	<p>La direction organise des réunions régulières avec l'ensemble du personnel</p> <p>Réalisation d'enquêtes de satisfaction auprès du personnel</p>	<p>L'entreprise associe les instances représentatives du personnel dans les actions de RS qu'elle initie</p> <p>Témoignages en tant que référence, participation à des colloques, ...</p> <p>Signature de chartes internationales avec des organismes chargés de vérifier la qualité du dialogue social chez les sous-traitants</p> <p>CE internationaux</p>

Développement du capital humain

Développer les compétences des salariés, c'est augmenter l'employabilité, renforcer la volonté de progresser des salariés et leur donner les moyens d'être responsables, de déployer leurs compétences, mais également d'accéder à un poste à plus haute responsabilité.

Les question à se poser :

Comment votre entreprise contribue à faire évoluer les compétences et l'employabilité (recrutement, formation, évolution, départs...) de ses salariés ?

Comment est défini votre plan de formation ?

Les salariés dans votre entreprise sont-ils sollicités dans leur choix de formation ?

Votre entreprise a-t-elle mis en place une gestion prévisionnelle de l'emploi ?

Quelle est la proportion des promotions internes par rapport au recrutement externe ?

Administration du personnel	Gestion des ressources humaines	Politique de gestion des ressources humaines	Gestion prévisionnelle des emplois & compétences	Développement de l'employabilité
1	2	3	4	5
Administration du personnel	Respect de la réglementation en matière de formation (plan validé par les représentants du personnel, 0,55 % de la masse salariale dédiée à la formation pour les entreprises de plus de 10 salariés)	Existence d'une politique de formation avec identification des besoins, évaluation et suivi des compétences	Gestion prévisionnelle des emplois et compétences sur plusieurs années tenant compte du programme d'investissement, des hypothèses de croissance de l'entreprise (anticipation des changements organisationnels et/ou technologiques), partagée avec les instances représentatives du personnel	Reconnaissance de l'entreprise pour son exemplarité en matière de formation / gestion des compétences
Identification de la réglementation applicable en matière de formation	Identification des formations obligatoires et proposition ponctuelle de formations pour les salariés	Existence d'un plan annuel de formation découlant de la politique mise en place	Vérification de l'évolution des compétences du personnel et proposition de formations adaptées au renforcement ou à l'acquisition de nouvelles compétences	Gestion des carrières intégrant la notion d'épanouissement professionnel
Actions de formation limitées aux formations réglementaires		Possibilités d' expression des salariés sur leurs souhaits en matière de formation (lors d'entretien d'évaluation, ...)	Intégration systématique de demandes justifiées des salariés en matière de formation	

Administration du personnel	Gestion des ressources humaines	Politique de gestion des ressources humaines	Gestion prévisionnelle des emplois & compétences	Développement de l'employabilité
1	2	3	4	5
<p>Pas de suivi des compétences</p> <p>L'entreprise n'effectue pas de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences</p>		<p>Développement de la polyvalence</p> <p>Assurer la reconnaissance des compétences des travailleurs (titre de la fonction, validation des acquis...)</p> <p>Existence d'entretiens individuels avec l'encadrement</p>	<p>Entretien annuel d'évaluation individuel pour l'ensemble des collaborateurs</p> <p>L'entreprise favorise la promotion en interne</p>	<p>Promotion par l'entreprise de la mise en place de mesures en faveur de l'employabilité dans sa sphère d'influence. L'entreprise favorise l'employabilité de son personnel</p>
<p>Le service des ressources humaines gère essentiellement la paie, les vacances et les absences</p>	<p>L'ensemble des formations obligatoires est réalisé</p>	<p>L'entreprise dispose de fiches descriptives de chaque fonction / poste précisant les compétences requises.</p> <p>Evaluation des formations (apport de compétences) à l'issue de leur déroulement ("à chaud").</p>	<p>L'entreprise dispose de fiches individuelles de compétences.</p> <p>Evaluation des formations "à froid" afin d'en évaluer l'efficacité plusieurs mois après la formation</p>	<p>L'entreprise donne les moyens à chaque salarié qui le souhaite de réorienter sa carrière professionnelle (financement d'un bilan de compétences, formations dans le cadre de projets personnels, ...)</p>

Administration du personnel	Gestion des ressources humaines	Politique de gestion des ressources humaines	Gestion prévisionnelle des emplois & compétences	Développement de l'employabilité
1	2	3	4	5
	<p>Prise en compte du "recyclage" obligatoire des formations réglementaires (renouvellement des permis caristes, habilitation électrique, secourisme ...).</p>	<p>Développement des CQP (Certificat de Qualification Professionnelle), VAE (Validation d'Acquis par l'Expérience).</p> <p>Formations professionnelles régulières (hygiène, bonnes pratiques de fabrication...)</p> <p>Formation des salariés pour lutter contre l'illettrisme et l'analphabétisme, favoriser l'acquisition du français, ...</p>	<p>Mise en place d'indicateurs de pilotage de la gestion prévisionnelle : pyramide des âges, turn-over, création nette d'emploi, restriction médicale d'aptitude, ...</p> <p>Construction de parcours de carrière permettant de favoriser la promotion interne</p> <p>Participation à des GIE (groupement interprofessionnel d'employeurs).</p> <p>Organisation de la transmission des compétences (tutorat, ...)</p> <p>Présentation des différents postes d'un département par les salariés eux-mêmes à d'autres salariés</p>	<p>Reconnaissance de l'attractivité de l'entreprise</p> <p>Partenariat avec des écoles / centres de formation locaux (charte d'apprentissage)</p> <p>Accompagnement par une politique volontariste de formation des évolutions des salariés (ex. : en cas de mobilité géographique)</p>

Equité, diversité et lutte contre la discrimination

Il s'agit de veiller à l'égalité des chances et de traitement de tous les salariés et ne faire aucune discrimination, directe ou indirecte, en matière de relation et conditions de travail, fondée en autres sur le sexe, l'âge, la religion, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'invalidité, l'opinion politique...

Cela regroupe des notions telles que :

- la mixité hommes / femmes au sein de la direction et de la gouvernance de l'organisation,
- l'égalité de traitement pour ce qui a trait au recrutement, à l'attribution des tâches, à la formation, aux opportunités d'avancement, aux salaires,
- l'insertion de personnes vulnérables...

Les questions à se poser :

Comment l'entreprise traite-t-elle des questions relatives à l'équité ?

Quelles sont les actions menées pour faciliter la diversité au sein de l'entreprise ?

Comment l'entreprise tente-t-elle de proscrire la discrimination dans le cadre de ses activités ou celles de ses partenaires ?

Quels sont les engagements pris par l'entreprise ?

L'entreprise a-t-elle mis en place une politique active en la matière ?

L'entreprise participe-t-elle à des opérations collectives sur une de ces thématiques ?

Pas de prise en compte de l'équité et de la diversité	Prise en compte, essentiellement réglementaire	Engagement "Equité et Diversité"	Programme "Equité et Diversité"	Exemplarité
1	2	3	4	5
<p>L'entreprise est informée des dispositions réglementaires relatives à l'équité (travailleurs handicapés, emploi des séniors, accords hommes / femmes, ...)</p> <p>Rien n'est fait dans l'entreprise en matière d'équité et de diversité</p>	<p>Respect de la loi en matière d'équité : application des principes de non discrimination à toutes les étapes de gestion des ressources humaines.</p> <p>Engagement par écrit contre toutes les formes de discrimination au sein de l'entreprise</p> <p>Actions pour faciliter l'insertion des jeunes et des séniors</p>	<p>Elaboration d'un document qui compare la situation des salariés (H/F, juniors / seniors, niveaux d'études, salaires, ...)</p> <p>Signature d'un engagement vis-à-vis de l'équité et la diversité</p> <p>Mise en place d'actions de lutte contre la discrimination dans l'entreprise</p>	<p>Mise en place d'actions concrètes pour l'égalité des chances, les non discriminations et mesure des résultats.</p> <p>Engagement à promouvoir l'équité et la diversité dans la sphère d'influence de l'entreprise.</p>	<p>L'entreprise est reconnue pour son exemplarité en matière de diversité.</p> <p>Promotion de la mise en œuvre d'une politique active de non discrimination dans sa sphère d'influence</p>

Pas de prise en compte de l'équité et de la diversité	Prise en compte, essentiellement réglementaire	Engagement "Equité et Diversité"	Programme "Equité et Diversité"	Exemplarité
1	2	3	4	5
<p>Thème parfois évoqué dans l'entreprise, mais peu ou pas d'actions concrètes menées</p> <p>L'entreprise n'emploie pas de personnes handicapées</p>	<p>Inscription de règles de non discrimination dans le règlement intérieur de l'entreprise.</p> <p>Insertion de personnes en situation de handicap (obligation à partir de 20 salariés).</p> <p>Recours à des jeunes en alternance</p>	<p>Mise en place de dispositions pour inciter à la demande volontaire de reconnaissance de la qualité du travailleur en situation de handicap.</p> <p>Mise en place d'un système de gestion des recrutements permettant a posteriori de justifier de l'absence de discrimination</p> <p>Signature d'une charte diversité</p> <p>Sensibilisation des managers à ce qu'est la discrimination et à ce qu'on attend d'eux pour la prévenir</p> <p>Vérification que l'engagement syndical n'a pas d'incidence sur le déroulement de carrière d'un délégué syndical</p>	<p>Engagement auprès d'associations afin de soutenir les jeunes travailleurs, les travailleurs saisonniers, les travailleurs migrants ...</p> <p>Signature de conventions avec l'AGEFIPH (association d'insertion des personnes en situation de handicap)</p> <p>Mise en place d'un programme d'alphabétisation</p> <p>Accord paritaire sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes</p> <p>Mise en place d'un plan "séniors"</p> <p>Dispositif "contrat de génération" ou "emploi avenir" en place</p>	<p>Mise en place des recommandations du Défenseur des Droits (ex "HALDE") pour la France</p> <p>Obtention de label, comme le label "Diversité" ou le label "Egalité professionnelle"</p> <p>Actions récompensées lors d'un trophée</p>