

VERSION 2026

GUIDE DU LABEL ENGAGÉ RSE

DÉCRYPTAGE DU
MODÈLE D'ÉVALUATION



Toute reproduction intégrale ou partielle, faite en dehors d'une autorisation expresse
d'AFNOR Certification, est illicite.

Table des matières



Mesurer aujourd'hui sa démarche pour préparer demain . . .	4
La communauté Engagé RSE	5
À la découverte du modèle d'évaluation Engagé RSE	6
Le label Engagé RSE : outil facilitateur du reporting	6
Les 8 chapitres du modèle d'évaluation Engagé RSE	7
Les nouveautés de la version 2026	8
Une évaluation en 3 étapes	10
Focus sur le rapport d'évaluation Engagé RSE	13
Un système de notation et scoring unique	14
La communication autour du label	15
Responsibility europe, le réseau européen et international des labels RSE les plus exigeants	16
Le label Engagé RSE : un choix stratégique	17
Un réseau d'experts RSE pour les évaluations	18
Le modèle d'évaluation Engagé RSE : que contiennent les critères et comment sont-ils évalués ?	19
Évaluation des pratiques	19
Chapitre 1 - Gouvernance	20
Chapitre 2 - Déploiement de la démarche RSE	23
Chapitre 3 - Ressources humaines, relations et conditions de travail	25
Chapitre 4 - Production, services et consommation durables	28
Chapitre 5 - Ancrage territorial	31
Évaluation des résultats	33
Chapitre 6 - Indicateurs environnementaux	36
Chapitre 7 - Indicateurs sociaux	37
Chapitre 8 - Indicateurs économiques et de gouvernance	38
Annexes	40
Annexe 1 : L'ISO 26000, socle du label engagé RSE	40
Annexe 2 : Lien entre le modèle d'évaluation Engagé RSE et les principaux référentiels internationaux du développement durable	41
Pour en savoir plus	44

MESURER AUJOURD'HUI SA DÉMARCHE POUR PRÉPARER DEMAIN

Guide du Label Engagé RSE - Version 2026 : pourquoi cette nouvelle version ?

Dans un contexte réglementaire et normatif en constante évolution, incluant des enjeux tels que le changement climatique, la biodiversité, le numérique responsable, les achats responsables, la lutte contre la corruption, la santé et la sécurité au travail, ainsi que les normes de reporting de durabilité (ESRS), AFNOR Certification a décidé de mettre à jour son référentiel d'évaluation Engagé RSE. Cette actualisation prend également en compte les avancées récentes sur des thématiques connexes à la RSE, telles que l'économie circulaire, l'économie sociale et solidaire, et l'innovation numérique.

Le champ de la responsabilité sociétale (RSE), et l'on ne peut que s'en réjouir, a dépassé le cercle des initiés qui s'étaient lancés il y a plus de 10 ans dans la démarche par conviction. Aujourd'hui la question n'est plus « qui a entamé une démarche RSE ? » mais plutôt « pourquoi ne l'avez-vous toujours pas mise en place ? ».

Cette tendance de fond est d'ailleurs appelée à s'accentuer sous le coup de la pression réglementaire - Directive CSRD, loi PACTE, loi anti-gaspillage pour une économie circulaire, loi sur le devoir de vigilance, loi Sapin II à laquelle de nombreuses entreprises doivent d'ores et déjà répondre. L'Agenda 2030 (17 Objectifs de Développement Durable et 3 engagements) de l'ONU, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016, offre également un cadre d'objectifs universels et transformateurs pour les organisations, avec une portée étendue et centrée sur les populations.

Alors, si vous lisez ce guide, c'est que la RSE de votre organisation est devenue une priorité. Nous vous en félicitons et nous tenons à vos côtés pour vous aider à mettre en place une démarche pertinente et efficace.

| La RSE est un sujet vaste à explorer

Dans cette quête, 2010 fut un jalon historique puisque pour la première fois, une norme internationale définissait un cadre et des lignes directrices pour la responsabilité sociétale des organisations. Il s'agit de l'ISO 26000. Au travers de sept principes fondamentaux appelés « questions centrales », cette norme volontaire apporte des repères forts aux organisations de tous pays pour mener une réflexion stratégique sur sa démarche de responsabilité sociétale. Elle porte à la fois sur la réflexion stratégique de l'organisation et sur le déploiement opérationnel d'une démarche efficace.

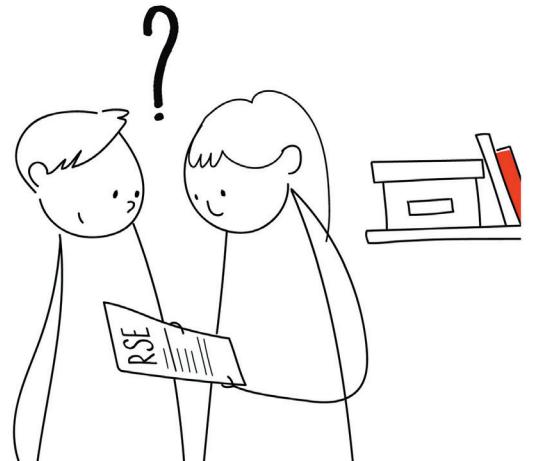
Socle incontournable, la norme ISO 26000 reste néanmoins un guide générique applicable à tous. Alors comment répondre à l'ampleur de ses propres enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance ? Comment identifier ses priorités d'actions ? Comment évaluer la pertinence de ses pratiques ? Une réponse : l'évaluation tierce partie.



En acceptant d'ouvrir ses portes à un expert de la RSE, vous bénéficierez d'une occasion rare d'introspection, en questionnant à la fois vos pratiques en place et les fondements même de votre stratégie de développement. L'évaluation permet de prendre du recul afin de réfléchir aux orientations possibles de votre activité, pouvant à la fois en assurer la pérennité et améliorer la contribution de votre organisation au 17 Objectifs de Développement Durable.

C'est donc pour aider les organisations à évaluer la pertinence et le niveau de maturité de leurs pratiques, qu'AFNOR Certification propose une méthode d'évaluation et son expertise, éprouvées depuis plus de 12 ans auprès de près de 800 organisations de toutes tailles et de tous secteurs d'activité.

AFNOR Certification est ainsi fière de réunir une communauté de plus de 800 labellisés en France et à l'international et plus de 1 200 organisations engagées aux premières étapes du parcours « Engagé RSE ».



LA COMMUNAUTÉ ENGAGÉ RSE

Le Label Engagé RSE, c'est aussi une communauté de labellisés que vous intégrerez dès l'obtention de votre label. S'engager dans cette communauté c'est rejoindre un réseau d'organisations partageant les mêmes enjeux, échanger entre opérationnels, confronter vos démarches, projets et actions, comparer vos indicateurs et partager vos retours d'expérience, freins et facteurs clés de succès... pour vous améliorer, ensemble, autour de valeurs communes.

N'attendez plus
et rejoignez la
communauté
« Engagé RSE » !



Groupe Linkedin réservé aux organisations labellisées

Partage de bonnes pratiques,
veille et échanges entre
labellisés



Newsletter tous les deux mois

Interviews de labellisés,
actus, événements AFNOR
ou partenaires



Une web-conférence tous les deux mois

Rendez-vous visio
d'une heure pour échanger
entre labellisés

À LA DÉCOUVERTE DU MODÈLE D'ÉVALUATION ENGAGÉ RSE

Choisir de devenir « Engagé RSE », c'est adresser un signal fort : celui d'une organisation qui assume les impacts de ses décisions et s'engage à contribuer aux Objectifs du Développement Durable des Nations-Unies au quotidien.

Basé sur les référentiels et standards internationaux, le Label Engagé RSE évalue le niveau d'intégration de la RSE dans la stratégie et le management de l'organisation et qualifie le niveau de maturité de l'organisation en RSE. Les critères d'évaluation du Label Engagé RSE font également le lien avec les grands référentiels internationaux de développement durable (tels que l'Agenda 2030 bien entendu, mais également les 10 principes du Global Compact et les GRI Standards). Le référentiel du label facilite aussi l'élaboration du reporting extra-financier des responsables RSE, puisqu'il est directement lié aux dispositifs réglementaires (Directive CSRD).

Enfin, le label accompagne de manière pratique et méthodique les organisations qui souhaitent questionner leur raison d'être et, pourquoi pas, obtenir la qualité de société à mission, tel que préconisé par la Loi PACTE.



LE LABEL ENGAGÉ RSE : OUTIL FACILITATEUR DU REPORTING

Reporting extra-financier, reporting de durabilité... de quoi parle-t-on ?

Le renforcement des exigences de reporting de durabilité des sociétés est un élément clé du Pacte Vert pour l'Europe. L'objectif principal de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) est d'harmoniser la transparence des entreprises en matière de durabilité et d'améliorer la disponibilité et la qualité des données ESG (environnementales, sociales et de gouvernance) publiées. Ces évolutions permettront par exemple de répondre aux besoins d'information des acteurs financiers, eux-mêmes soumis à des obligations de reporting ESG.

Une grande partie des entreprises européennes seront progressivement contraintes de publier annuellement un rapport de durabilité sur la base des normes ESRS de l'EFRAG, afin de communiquer sur leur stratégie de durabilité.

Celles qui ne seront pas assujetties à cette réglementation recevront de plus en plus de demandes de la part de leurs parties prenantes, donneurs d'ordre et acteurs financiers. Dans ce cadre, elles pourront publier un rapport de durabilité volontaire, sur la base de la norme VSME, afin de répondre au mieux aux attentes du marché.

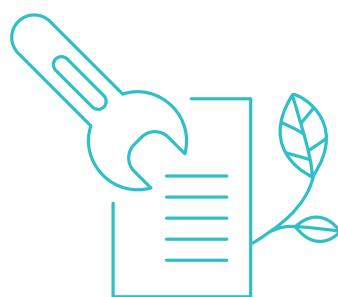
Pourquoi publier un reporting de durabilité ?

Réponse aux attentes des donneurs d'ordre, volonté de transparence et de communication avec les parties prenantes, avantage concurrentiel, accès à des marchés ou financements... les motivations pour transiter vers le reporting de durabilité sont nombreuses.

Si le reporting de durabilité représente une réelle opportunité d'un plus fort ancrage de la durabilité dans les visions des dirigeants et les activités des entreprises, il s'agit d'un vrai travail de fond pour toutes celles et ceux qui seront en charge de son implémentation en interne !

Comment le label Engagé RSE peut vous aider dans cet exercice ?

Dans ce cadre, AFNOR Certification a souhaité réfléchir à la manière dont le label Engagé RSE peut être utilisé comme un outil facilitateur du reporting de durabilité et a publié un livre blanc dédié : <https://telechargement.afnor.info/groupe-livre-blanc-label-Engage-RSE-et-reporting-de-durabilite-CSRD>



LES 8 CHAPITRES DU MODÈLE D'ÉVALUATION ENGAGÉ RSE

Dans le cadre du modèle Engagé RSE, il a été décidé de ne pas suivre l'architecture de l'ISO 26000 (soit les 7 principes de la responsabilité sociétale qui eux-mêmes se déclinent en 7 questions centrales au travers d'un critère unique et/ou des domaines d'action spécifiques). En effet, les 7 principes et leurs questions centrales associées sont transverses à toute démarche RSE et représentent les valeurs de base de l'organisation. Par ailleurs, un nombre chaque jour plus important d'organisations structurent leur réflexion et leur stratégie de RSE sur la base de grands référentiels internationaux de développement durable connexes, comme l'Agenda 2030, les 10 principes du Global Compact, ou encore les GRI Standards.

Ainsi, afin d'être en phase avec les réalités opérationnelles de toute organisation, le modèle Engagé RSE est structuré en 5 chapitres de pratiques et 3 chapitres de résultats. Ce sont ainsi 47 critères qui balayent l'ensemble des principes de RSE, questions centrales et lignes directrices relatives à l'intégration de la responsabilité sociétale dans l'ensemble de l'organisation au sens de l'ISO 26000.



LES NOUVEAUTÉS DE LA VERSION 2026

Référentiel

Si l'architecture du référentiel n'évolue pas de manière fondamentale, de nouveaux critères ont été ajoutés, certains critères ont été reformulés, fusionnés ou supprimés pour permettre une lecture du référentiel plus logique et intuitive, à la fois pour les organisations évaluées et pour les évaluateurs.

D'autres critères ont également été renforcés pour intégrer les nouvelles attentes liées aux enjeux de durabilité d'aujourd'hui.

Est introduite aussi dans certains critères une dualité de champs couverts par le critère, qui seront évalués au regard du PDCA. Ce dernier s'applique donc selon ces deux champs. Si seulement l'un des deux est traité, l'entreprise ne peut obtenir que la moitié de la cotation pour chaque phase.

Exemple : le critère 1.2 Identification/dialogue parties prenantes couvre deux champs distincts qui seront évalués.

Les principales modifications de la version 2026 sont les suivantes :

- Reformulation du critère 1.1 pour renforcer la question du modèle d'affaires ;
- Fusion des critères 2.2 Organisation interne et ressources allouées et 2.3 Pilotage du déploiement de la démarche → 2.2 Organisation, ressources et pilotage de la démarche ;
- Fusion des critères 2.7 Communication interne et 2.8 Communication externe → 2.6 Communication interne/communication externe ;
- Ajout d'un critère 4.2 Atténuation/adaptation au changement climatique ;
- Ajout d'un critère 4.6 Numérique responsable ;
- Fusion des critères 6.6 Satisfaction des parties prenantes internes et externes : attentes environnementales, 7.6 Satisfaction des parties prenantes internes et externes : attentes sociales et 8.6 Satisfaction des parties prenantes internes et externes en termes de DD → 8.6 Satisfaction des parties prenantes en termes de développement durable ;
- Ajout d'un critère 8.3 Achats responsables ;
- Ajout d'un critère 8.5 Éthique des affaires.

Indicateurs

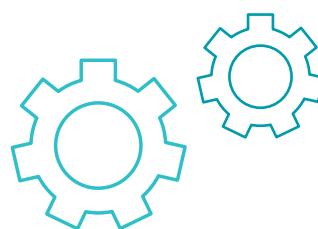
Dans un contexte où l'Union Européenne souhaite la transition durable des modèles d'affaires des entreprises, il est important que l'évaluation des résultats se fonde sur cette grande orientation.

Dans cette perspective, l'évaluation des résultats doit permettre d'inciter l'entreprise à se doter d'objectifs RSE à la hauteur des enjeux de durabilité d'aujourd'hui, tout en se donnant les moyens de suivi et de mesure de ses ambitions et éviter le décalage entre la stratégie et les résultats.

L'évaluateur Engagé RSE s'attachera à apprécier la pertinence des indicateurs RSE retenus par l'entreprise : sont-ils en cohérence avec les objectifs stratégiques poursuivis par l'entreprise ? Reflètent-ils l'ambition de l'entreprise en matière de RSE ? Permettent-ils de bien mesurer l'atteinte des objectifs fixés ?

L'objectif ici pour l'évaluateur sera de s'assurer qu'il n'y a pas un décalage entre la stratégie RSE affichée par l'entreprise, et les résultats RSE réellement obtenus, afin de prévenir toutes formes de greenwashing ou communication trompeuse.

Les chapitres 6, 7 et 8 indiquent des exemples d'indicateurs à adapter en fonction de chaque entreprise. Pour vous accompagner dans votre pilotage et dans une logique de reporting de durabilité, nous vous proposons de manière complémentaire, page 34, une liste d'indicateurs pertinents à suivre, tirés de cadres normatifs, réglementaires ou volontaires.



5 chapitres de pratiques stratégiques, managériales et opérationnelles

Critères

CHAPITRE 1

Gouvernance

- 1.1 - Réflexion sur le modèle d'affaires/les valeurs et la raison d'être
- 1.2 - Identification/dialogue parties prenantes
- 1.3 - Priorisation des enjeux RSE
- 1.4 - Transparence et prise de décisions
- 1.5 - Loyauté des pratiques
- 1.6 - Leadership et influence positive des dirigeants

CHAPITRE 2

Déploiement de la démarche RSE

- 2.1 - Engagements RSE, objectifs et plans d'actions
- 2.2 - Organisation et ressources/pilotage de la démarche RSE
- 2.3 - Veille technologique, concurrentielle et sur les bonnes pratiques
- 2.4 - Veille et conformité à la réglementation et aux autres exigences
- 2.5 - Reporting RSE (reporting de durabilité)
- 2.6 - Communication interne/communication externe

CHAPITRE 3

Ressources humaines, relations et conditions de travail

- 3.1 - Déclinaison de la politique RSE au niveau des RH
- 3.2 - Formation, gestion des compétences et évolution professionnelle
- 3.3 - Implication du personnel dans la démarche RSE
- 3.4 - Égalité, diversité et lutte contre les discriminations
- 3.5 - Rémunération et partage de la valeur ajoutée
- 3.6 - Dialogue social
- 3.7 - Santé et sécurité au travail (S&ST)
- 3.8 - Qualité de vie et conditions de travail (QCVT)

CHAPITRE 4

Production, services et consommations durables

- 4.1 - Innovation et économie circulaire
- 4.2 - Atténuation/adaptation au changement climatique
- 4.3 - Utilisation durable des ressources et gestion des déchets
- 4.4 - Prévention de la pollution (eau, air et sol)
- 4.5 - Biodiversité et écosystèmes
- 4.6 - Numérique responsable
- 4.7 - Achats responsables
- 4.8 - Relation aux consommateurs/marketing responsable

CHAPITRE 5

Ancrage territorial

- 5.1 - Impact environnemental sur le territoire
- 5.2 - Impact social et sociétal sur le territoire
- 5.3 - Impact économique sur le territoire

3 chapitres de résultats

CHAPITRE 6

Indicateurs environnementaux

- 6.1 - Atténuation et adaptation au changement climatique
- 6.2 - Utilisation durable des ressources et gestion des déchets
- 6.3 - Prévention de la pollution (eau, air, sol)
- 6.4 - Biodiversité et écosystèmes
- 6.5 - Eau et ressources marines

CHAPITRE 7

Indicateurs sociaux

- 7.1 - Emploi
- 7.2 - Santé et sécurité
- 7.3 - Formation et éducation
- 7.4 - Diversité, équité et égalité des chances
- 7.5 - Respect des Droits Humains

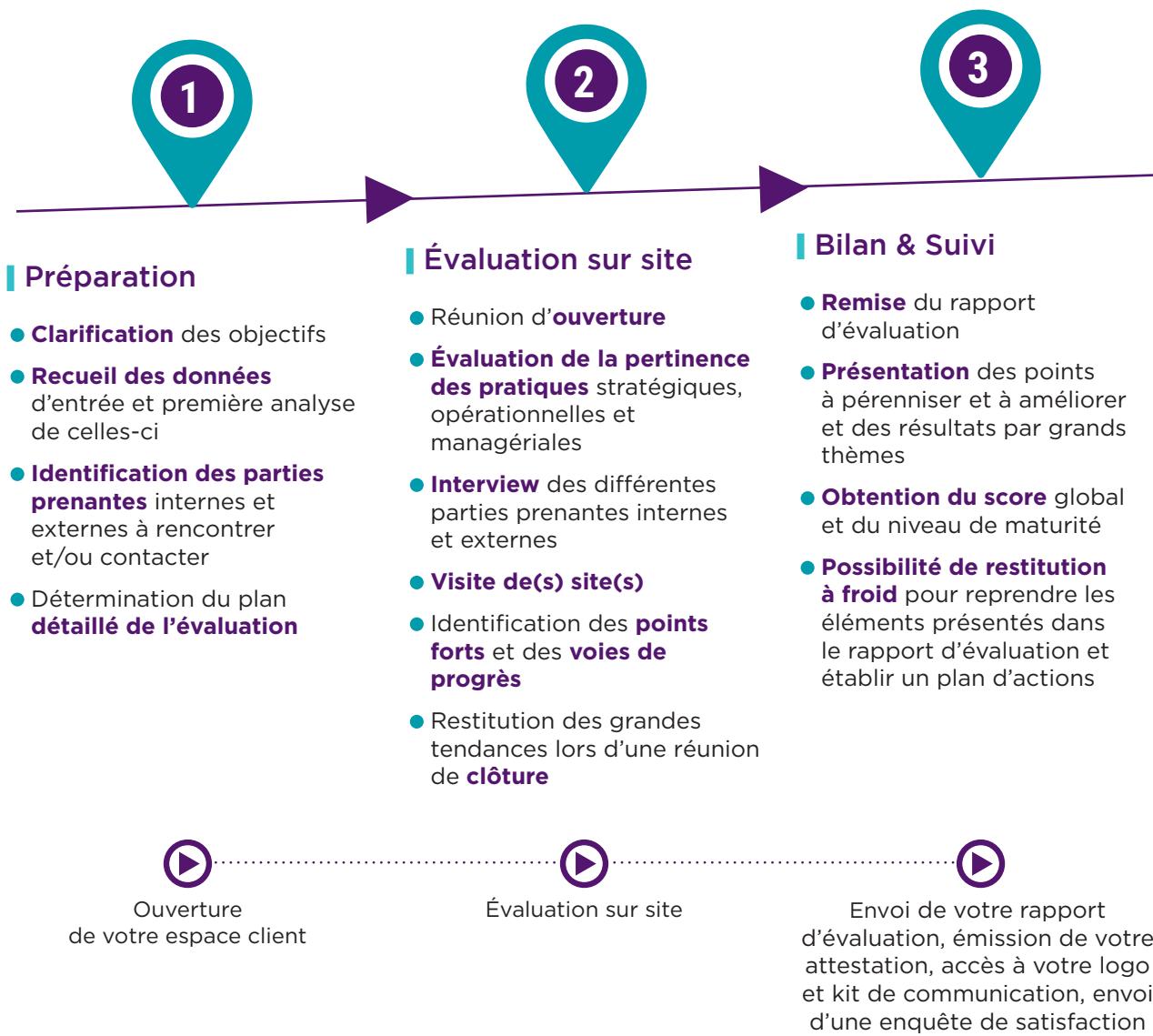
CHAPITRE 8

Indicateurs économiques et de gouvernance

- 8.1 - Part RSE du CA et investissements associés
- 8.2 - Partage de la VA et rémunération liée aux objectifs RSE
- 8.3 - Achats responsables
- 8.4 - Qualité et satisfaction des clients et consommateurs
- 8.5 - Éthique des affaires
- 8.6 - Satisfaction des parties prenantes en termes de développement durable



UNE ÉVALUATION EN 3 ÉTAPES





Préparation

La préparation participe largement à la valeur ajoutée de l'évaluation Engagé RSE : les finalités de l'évaluation y sont identifiées et clarifiées avec les dirigeants. Ces finalités peuvent être de plusieurs ordres et sont souvent complémentaires. Par exemple :

- Établir un diagnostic avancé de l'intégration de la RSE au sein de l'entreprise ;
- Apporter un regard externe et une expertise sur l'entité évaluée, en mettant en avant ses points à pérenniser et ses points à améliorer : des plans d'actions pourront ainsi être dégagés en fonction des priorités ;
- Faciliter la prise de conscience des changements nécessaires ;
- Mettre en place un système de comparaison externe ou interne (benchmark) des pratiques et des résultats ;
- Démontrer l'engagement RSE de l'organisation à ses donneurs d'ordre, prospects ou autres parties prenantes ;
- Améliorer et structurer la communication interne et/ou externe vers les parties prenantes.

Si la préparation sur site est préférable (une journée est la durée optimale à prévoir pour une bonne préparation), il peut être envisagé de la réaliser à distance pour des raisons de disponibilités/temps de l'organisation évaluée.

La préparation permet, en accord avec la direction de l'entité évaluée, de définir les modalités les plus pertinentes pour évaluer ses pratiques et ses outils de pilotage, afin de déboucher sur un plan d'évaluation intégrant les différentes parties prenantes, tant internes qu'externes, à consulter lors de l'évaluation.

L'évaluateur collectera à cette phase un certain nombre d'informations visant à identifier les principales caractéristiques et les principaux enjeux de l'organisation.

EXEMPLE DE DOCUMENTS COLLECTÉS :

- La stratégie et la politique de l'entité évaluée ;
- Les informations générales concernant l'entité (lien avec un groupe, organigramme, documents de présentation et de description des activités, etc.) ;

- La compilation des indicateurs suivis par l'entité (les résultats doivent porter, sauf exception, sur une période suffisante pour indiquer une tendance) ;
- Les différents documents relatifs au management (cartographie des processus quand elle existe, documents relatifs à la communication interne qu'externe sur le sujet...).

L'identification des parties prenantes à contacter lors de l'évaluation se fait quant à elle en coopération directe avec la direction de l'organisation et comprend deux volets :

- L'identification des parties prenantes internes : l'ensemble des dirigeants (responsable financier, responsable des ressources humaines...), les collaborateurs et leurs représentants (délégués du personnel, membres du CSE) et les actionnaires. Ces parties prenantes sont rencontrées physiquement lors de l'évaluation comme convenu dans le plan d'évaluation n° ;
- L'identification des parties prenantes externes : il est préconisé de contacter au moins 5 parties prenantes externes pertinentes par rapport aux activités et à leur implantation (clients, fournisseurs, médecine du travail, collectivités, ADEME, associations de riverains, associations d'insertion au travail, réseaux de formation, pompiers, préfecture...). Ces parties prenantes sont soit contactées par téléphone, soit rencontrées lors de l'évaluation sur site (au cours d'un déjeuner de travail par exemple).

Pour finir, la préparation permet, avec l'équipe dirigeante, d'envisager les modalités de la phase de restitution, en identifiant le public devant lequel les conclusions de l'évaluation pourront être délivrées. Une restitution ultérieure et plus complète (intégrant l'ensemble des scores par pratique et domaine de résultats) peut aussi être envisagée, devant un public choisi (CODIR, ensemble du personnel, parties prenantes externes...), selon les finalités poursuivies par les dirigeants de l'organisation évaluée.



Évaluation sur site

L'évaluateur analyse de manière factuelle les points à pérenniser et ceux à améliorer, afin d'attribuer un score pour chaque critère de pratiques du modèle d'évaluation.

Lors de l'évaluation, il est notamment amené à s'entretenir avec différents collaborateurs de l'organisation évaluée, tout comme avec les différentes parties prenantes externes identifiées lors de la préparation, afin de rechercher des exemples factuels alimentant la planification, la mise en œuvre, le déploiement, la mesure et l'amélioration des pratiques couvertes par le modèle Engagé RSE.

L'évaluateur apprécie également la pertinence des indicateurs par rapport aux enjeux, les niveaux d'atteinte des objectifs, les tendances et la comparaison avec des données extérieures, pour déterminer le score à attribuer aux critères de résultats du modèle Engagé RSE.

L'évaluation se déroulant parfois sur plusieurs jours, l'évaluateur peut organiser des réunions intermédiaires afin de clarifier d'éventuelles ambiguïtés et faciliter la réunion de restitution.

18 mois après l'évaluation initiale, l'évaluateur revient sur site pour une évaluation de suivi. L'évaluation de suivi, d'une durée plus courte que l'évaluation initiale, a pour objectif de s'assurer de la continuité du dynamisme du déploiement de la démarche RSE au sein de l'organisation. L'évaluateur fait le focus sur les points saillants de l'évaluation initiale et accompagne l'organisation dans ses réflexions d'actions menées ou à mener en actualisant ses préconisations. Un rapport de suivi est délivré, complémentaire au rapport d'évaluation initiale. L'évaluation de suivi ne donne pas lieu à une nouvelle cotation (option 1), sauf si l'organisation évaluée le souhaite (option 2). Dans ce cas-là, les durées de l'évaluation de suivi seront égales aux durées de l'évaluation initiale, puisque l'ensemble du référentiel Engagé RSE doit être repassé en revue, afin de permettre à l'organisation évaluée d'afficher un niveau de maturité supérieur si les pratiques ont progressé.



Bilan et suivi

L'évaluateur dispose d'une durée hors site pour rédiger le rapport d'évaluation, consolider le score global et préparer la réunion de restitution.

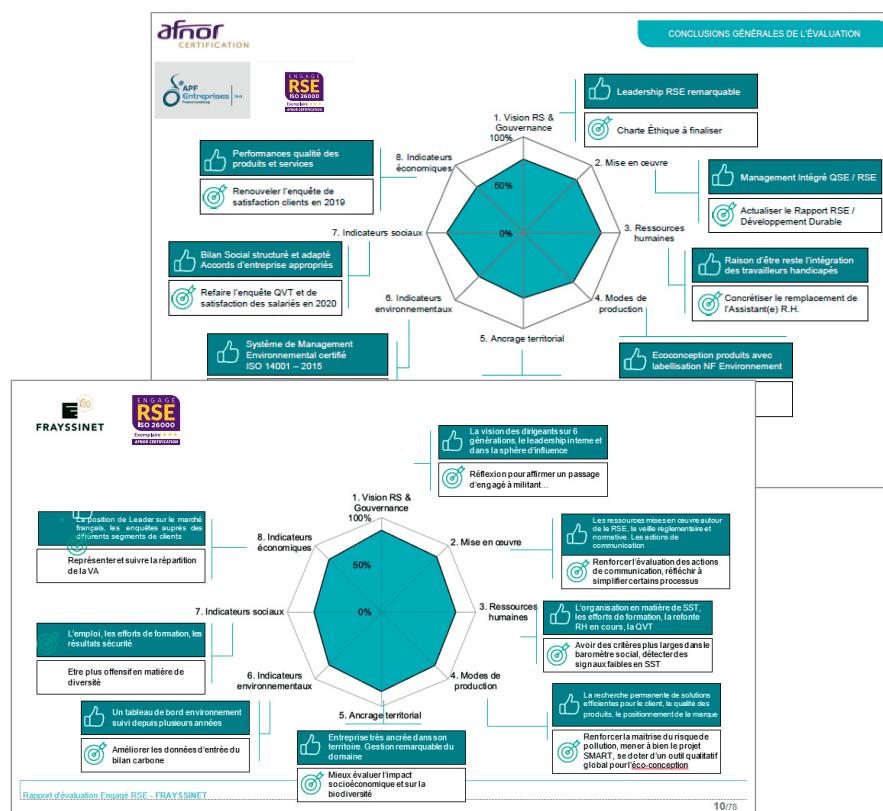
Lors de la réunion de restitution, l'évaluateur présente les points forts de l'organisation et les pistes d'amélioration pour les 5 chapitres de pratiques et les 3 chapitres de résultats. Il communique également la note globale et le niveau atteint correspondant.

Puis, pour chacun des critères, il restitue les faits saillants qui caractérisent la démarche de l'entreprise et son niveau de maturité en termes de responsabilité sociétale, et liste ses préconisations de pratiques à pérenniser et de pratiques à améliorer.

L'évaluateur tient compte des échanges et remarques de l'organisation lors de la réunion de restitution dans la rédaction finale du rapport d'évaluation. Il finalise le rapport d'évaluation et le transmet au chargé de clientèle d'AFNOR Certification. Le rapport d'évaluation est ensuite transmis par le chargé de clientèle à l'organisation évaluée.

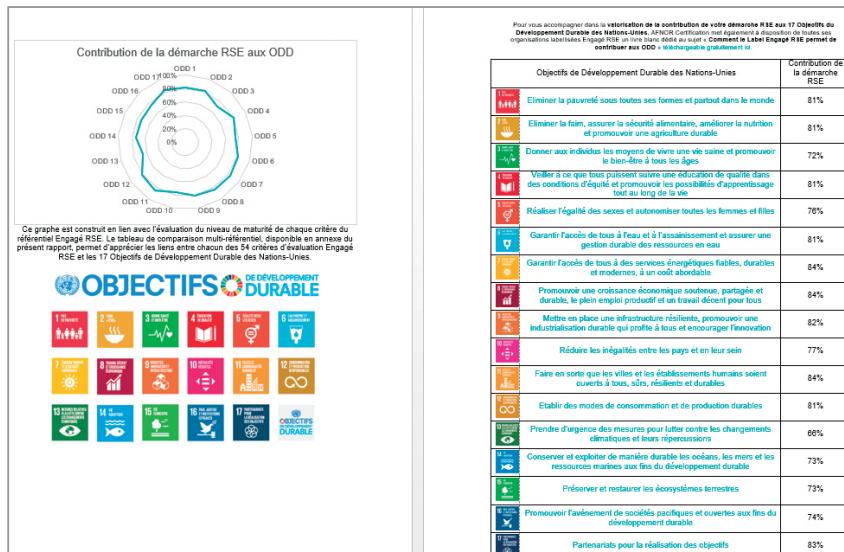
FOCUS SUR LE RAPPORT D'ÉVALUATION ENGAGÉ RSE

Véritable outil de pilotage stratégique de sa démarche RSE, le rapport d'évaluation remis à l'organisation comprend une synthèse générale de son niveau de maturité RSE et fait le focus sur la performance de l'organisation sur chacun des chapitres du modèle Engagé RSE.



Le + du rapport d'évaluation Engagé RSE : la mesure de votre contribution aux ODD

Les 47 critères du Label Engagé RSE sont tous liés à un ou plusieurs des 17 Objectifs de Développement Durable. Ainsi, en calculant un niveau de maturité au critère d'évaluation Engagé RSE, le modèle de cotation du Label permet de calculer directement une mesure de la contribution aux ODD qui lui sont liés.



UN SYSTÈME DE NOTATION ET SCORING UNIQUE

Le choix de l'échelle de mesure est important, car elle exerce une influence sur les réponses de l'évalué et par conséquent sur la mesure de la maturité de ses pratiques et de la performance RSE. Le label Engagé RSE s'appuie sur un outil méthodologique d'analyse de type scoring qui va permettre de caractériser chaque critère de manière qualitative (argumentation des points forts et des pistes d'amélioration) et quantitative (attribution de scores).

La méthode de scoring reprend le principe de l'amélioration continue, directement inspiré du cycle PDCA (plan, do, check, act), aujourd'hui largement déployé par les dirigeants et managers des entreprises. Chaque critère du modèle d'évaluation est évalué selon quatre étapes (PDCA), qui servent de fil directeur pour modéliser les pratiques et les résultats de l'entreprise. Cette analyse permet de répondre aux questions suivantes :

- Quel est le niveau de cohérence entre les pratiques déployées au niveau opérationnel dans l'entreprise et les orientations stratégiques définies par la direction ?

Le rapport du Label Engagé RSE offre alors un aperçu de cette contribution, sous format visuel et facilement communicable aux parties prenantes internes et externes.

Par ailleurs, un tableau de croisement multi-référentiel permet à l'organisation de situer son niveau de contribution à d'autres référentiels comme les GRI Standards, les 17 ODD et leurs 169 cibles, les 10 principes du Global Compact, les normes ESRS de la Directive CSRD, la norme VSME et bien entendu, l'ISO 26000.

- Les pratiques mises en œuvre sont-elles efficaces et alignées avec la stratégie et les orientations ?
- Les résultats obtenus sont-ils représentatifs de la stratégie et des orientations de l'entreprise ?
- L'évolution et les tendances des résultats sont-elles la conséquence des pratiques mises en œuvre ?
- Existe-t-il des liens de causes à effet entre les résultats obtenus et les pratiques déployées ?

À l'issue de la notation de chaque critère, une moyenne est réalisée pour chacun des chapitres. La somme finale de ces notes conduira à une valeur sur 1 000 points, reflet du niveau de maturité Engagé RSE. Si cette note peut être communiquée en interne pour challenger les équipes à s'améliorer et à s'impliquer toujours plus dans la démarche, il n'est pas possible de la communiquer en externe.

COMMUNICATION AUTOUR DU LABEL

Une fois l'évaluation validée par AFNOR Certification, il est temps pour l'organisation labellisée de communiquer auprès de ses parties prenantes sur son niveau de maturité obtenu.

Elle obtient ainsi l'un des 4 logos suivants, correspondant à son niveau de maturité RSE :



Initial
AFNOR CERTIFICATION

De 1 à
300 points



Progression ★
AFNOR CERTIFICATION

De 301 à
500 points



Confirmé ★★
AFNOR CERTIFICATION

De 501 à
700 points



Exemplaire ★★★
AFNOR CERTIFICATION

De 701 à
1 000 points

Pour les différents niveaux, excepté le niveau « Initial », l'organisation labellisée a la possibilité d'utiliser le logo Engagé RSE correspondant au niveau atteint pendant 36 mois, à condition

d'effectuer une évaluation de suivi 18 mois après l'évaluation initiale. Autrement dit, la reconnaissance du Label Engagé RSE est valable 3 ans (36 mois) à compter de l'évaluation initiale.

Depuis 2021, l'évalué a la possibilité de mettre en avant son engagement sur le packaging de ses produits via la **déclinaison du logo Engagé RSE**.



ENTREPRISE
ENGAGÉE DANS
UNE DÉMARCHE RSE

En savoir plus :
www.societe.com



ENTREPRISE
ENGAGÉE DANS
UNE DÉMARCHE RSE

En savoir plus :
www.societe.com



ENTREPRISE
ENGAGÉE DANS
UNE DÉMARCHE RSE

En savoir plus :
www.societe.com



RESPONSIBILITY EUROPE, LE RÉSEAU EUROPÉEN ET INTERNATIONAL DES LABELS RSE LES PLUS EXIGEANTS



Responsibility Europe réunit les porteurs des labels RSE européens et internationaux les plus exigeants et crédibles, et alignés avec la norme ISO 26000 et les 17 objectifs de développement durable de l'ONU. L'objectif de l'association est de promouvoir et donner une visibilité européenne et internationale à ces labels RSE et au-delà, aux engagements sociaux et environnementaux des entreprises qui s'y engagent.

Face à la multiplicité des labels en matière de RSE et des initiatives sur le reporting extra financier, il est devenu indispensable de distinguer et valoriser les organisations porteuses de labels RSE exigeants et robustes et de donner de la visibilité aux entreprises qui s'engagent dans ces démarches vertueuses de développement durable. C'est l'objectif de l'association Responsibility Europe qui œuvre en faveur de la reconnaissance des labels RSE robustes.

europeenne de la responsabilité sociétale. Tous les membres du réseau se mobilisent pour créer un climat de confiance et accompagner les entreprises dans leur démarche RSE. À ce jour l'association Responsibility Europe regroupe près de 2 000 entreprises labellisées dans le monde.

Grâce à la diversité de ses membres, Responsibility Europe a pu créer un écosystème crédible de compétences et d'expertises plurielles dont le projet commun est d'accompagner au mieux les entreprises dans leur transition écologique et faire reconnaître leurs engagements et efforts en faveur du développement durable.

Le site internet de référence pour tout lien ou information est :

www.responsibility-europe.org

Le réseau Responsibility Europe : identité et projet

Responsibility Europe aspire à devenir le socle de référence des meilleures pratiques de labellisation RSE. Pour cela, le réseau a pour projet de rassembler toutes les organisations partageant les valeurs et les exigences qui fondent la vision



LE LABEL ENGAGÉ RSE : UN CHOIX STRATÉGIQUE

Un outil de réflexion stratégique et d'appropriation des enjeux RSE

L'évaluation permet aux organismes de confronter leur organisation et leurs pratiques au regard externe d'un évaluateur expert de la RSE. Les questionnements induits par le modèle et les commentaires de l'évaluateur mettent en évidence de nouvelles pistes de réflexion et invitent à aborder l'activité de l'entreprise sous un angle différent, quel que soit le niveau d'engagement de l'entreprise. L'évaluation interpelle autant l'entreprise sur ce qu'elle fait, que sur comment elle le fait.

L'évaluation est également, dans de nombreux cas, l'occasion de former et de sensibiliser les salariés aux problématiques du développement durable.

Un outil de mobilisation interne

Le modèle Engagé RSE est considéré par les organismes évalués comme un outil au fort potentiel de mobilisation interne. La reconnaissance externe par un tiers reconnu permet de valider l'importance stratégique des actions engagées. Elle permet de valoriser les efforts des salariés et de fédérer l'ensemble des collaborateurs autour d'un projet porteur de sens qui incarne les valeurs de l'entreprise. Notamment, l'évaluation est l'occasion de recenser, mettre en exergue et partager les bonnes (et moins bonnes) pratiques des uns et des autres (entités, services, collaborateurs). Cette dimension de benchmark interne et externe devient souvent une préoccupation première dès lors que l'entreprise s'engage dans une évaluation.

Un outil de pilotage pour construire, structurer et faire progresser sa démarche

Compatible avec les systèmes de management éventuellement présents dans les organisations, le modèle Engagé RSE permet avant tout, quel

que soit son niveau de maturité, de structurer sa démarche. Pour celles qui débutent, le modèle contribue à établir sa stratégie et un plan d'actions pour atteindre ses objectifs. Il permet notamment d'améliorer la définition des enjeux ainsi que l'identification, la prise en compte et l'analyse des attentes des parties intéressées. Pour les entreprises plus matures, il valide la démarche et aide à trouver de nouvelles pistes d'amélioration.

Le rapport remis à l'issue de l'évaluation se révèle ainsi être un véritable outil de pilotage, définissant des pistes d'actions pertinentes et cohérentes pour l'entreprise. Il est un point de départ pour engager un processus d'amélioration continue et se rapprocher progressivement de l'exemplarité.

Un outil de valorisation pour crédibiliser sa démarche

Les évalués témoignent de la crédibilité que confère la reconnaissance d'un organisme tiers à leur démarche. Le caractère innovant de la prestation est un levier de différenciation et de valorisation grâce à la communication qu'il permet. Enfin, les interviews des parties intéressées réalisées par l'évaluateur, ainsi que le rapport, sont des outils facilitant et renforçant des relations de confiance avec les différents interlocuteurs de l'organisation.

Le label représente un réel gain de crédibilité qui permet de faire valoir sa démarche auprès de l'ensemble de ses parties prenantes. Le Label Engagé RSE représente ainsi un avantage concurrentiel conséquent pour certains appels d'offres, tant publics que privés, de plus en plus exigeants en matière de preuves d'un engagement responsable concret et ancré.

UN RÉSEAU D'EXPERTS RSE POUR LES ÉVALUATIONS

La force du modèle Engagé RSE repose aussi sur l'expertise et la compétence de l'ensemble des évaluateurs Engagé RSE, qui, passionnés de développement durable, œuvrent quotidiennement à la diffusion des principes de responsabilité sociétale sur le terrain auprès de toutes les organisations évaluées par AFNOR Certification.

Le caractère non prescripteur du modèle Engagé RSE exige de la part des évaluateurs, des compétences et une expertise qui permettent d'apprécier le degré de pertinence des pratiques, leur niveau de déploiement et le niveau d'atteinte des résultats. Les qualités requises sont celles des auditeurs d'AFNOR Certification : écoute, empathie, rigueur, impartialité, esprit de synthèse... Le modèle exige, de plus, des qualités de diplomatie et de pédagogie.

AFNOR Certification fait appel, parmi ses auditeurs, à ceux qui possèdent une expertise et des expériences robustes et avérées dans le domaine du développement durable. Des experts non auditeurs ISO aux profils appropriés et complémentaires complètent le pool d'évaluateurs Engagé RSE. Ils sont pour la plupart consultants en RSE et développement durable ou Responsables RH, développement durable, achats responsables, etc.

L'équipe d'évaluation est complémentaire

Le responsable d'évaluation mène les échanges de façon ouverte, et s'assure de bien balayer l'ensemble des critères du modèle. Son questionnement intègre la logique du PDCA pour les pratiques aussi bien que pour les résultats. L'évaluateur joue un véritable rôle de « couverture », permettant d'assurer que l'ensemble des critères est examiné. Il saisit les points à pérenniser et les points à améliorer, et sa position de recul lui permet de compléter le questionnement et l'expertise du responsable d'évaluation.

Le plan d'évaluation tire parti de la complémentarité des deux intervenants (pour les structures de plus de 50 salariés) et optimise en termes de durées les champs couverts par chacun d'eux.

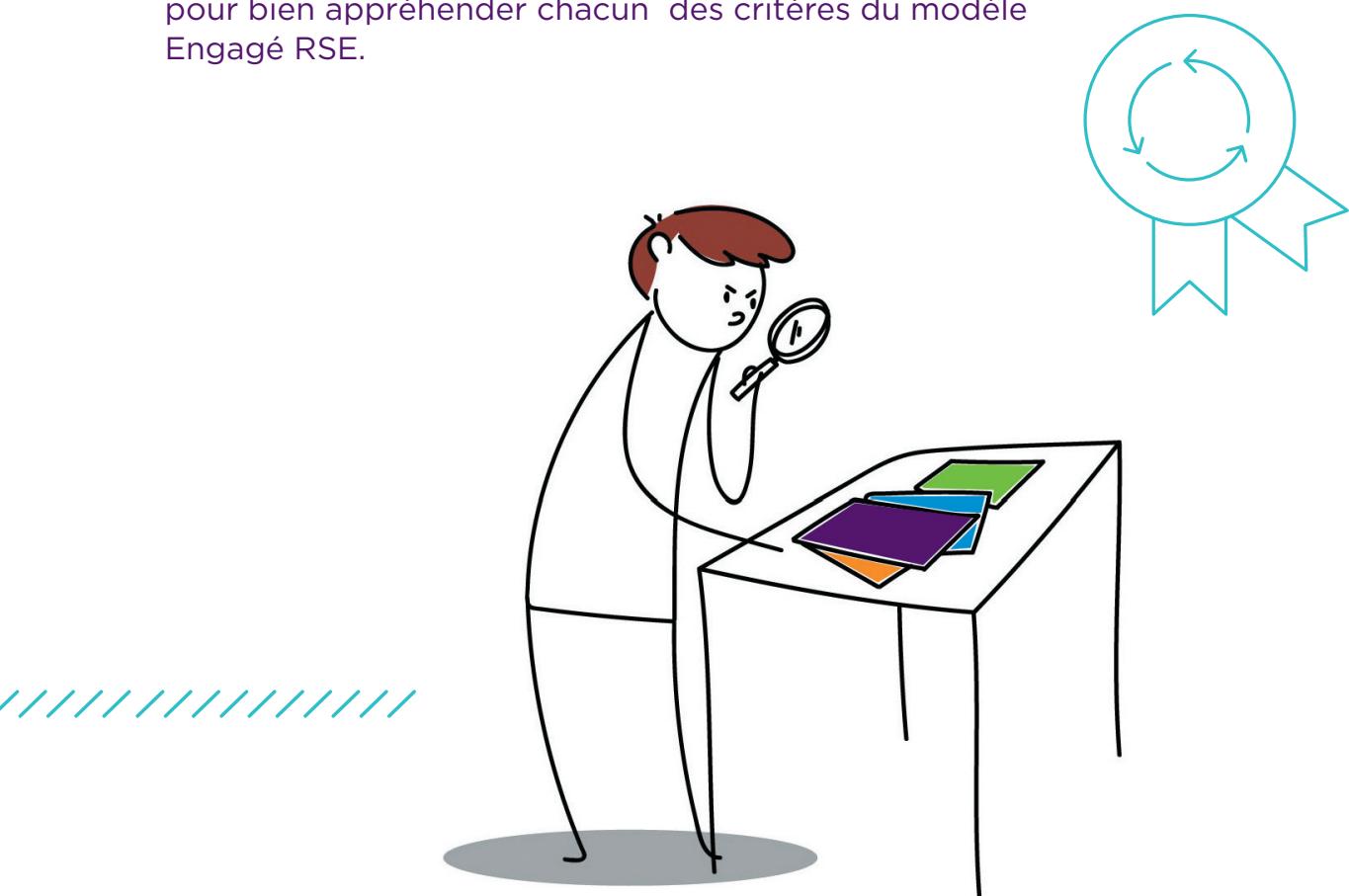
Une formation qualifiante pour les évaluateurs Engagé RSE est organisée par AFNOR Compétences. Elle permet de parfaitement maîtriser le modèle Engagé RSE et de développer la maîtrise des outils méthodologiques d'analyse et d'évaluation. L'objectif de cette formation est d'harmoniser les pratiques d'évaluation entre évaluateurs Engagé RSE, de manière à faciliter le benchmark fortement souhaité entre organisations labellisées.



LE MODÈLE D'ÉVALUATION ENGAGÉ RSE : **QUE CONTIENNENT LES CRITÈRES ET COMMENT SONT-ILS ÉVALUÉS ?**

ÉVALUATION DES PRATIQUES

Pour chacun des 5 chapitres de pratiques du modèle d'évaluation, une présentation générique des enjeux qu'il recouvre est faite. Puis, pour chacun de leurs critères d'évaluation, le présent guide liste des exemples de points à traiter par l'organisation. Ces exemples de points à traiter sont illustratifs et non exhaustifs. Ils ont pour objectif de guider l'organisation dans sa réflexion, en l'aidant à se poser les bonnes questions pour bien appréhender chacun des critères du modèle Engagé RSE.



CHAPITRE 1

Gouvernance

Il s'agit du chapitre clé du modèle d'évaluation Engagé RSE. L'évaluateur évalue la vision et la stratégie de l'organisation en matière de RSE, en cohérence avec les concepts clefs de l'ISO 26000. L'objectif est de déterminer la cohérence et la pertinence des pratiques pensées et déployées (fondées sur l'approche stratégique) et des résultats observés (en termes d'indicateurs).

Critère 1.1 – Réflexion sur le modèle d'affaires/les valeurs et la raison d'être

L'organisation mène une réflexion sur la compatibilité de son modèle économique et de sa stratégie avec le développement durable et les enjeux de durabilité sur le court, moyen et long terme. Cette réflexion est partagée par les fonctions essentielles (DG, finance, RSE, RH, ...).

Ce premier critère questionne la durabilité intrinsèque des activités de l'organisation et la capacité de cette dernière à élaborer une stratégie RSE pertinente, adaptée à ses enjeux, et à agir en conséquence.

Au-delà de l'ISO 26000, l'organisme peut s'appuyer pour y parvenir sur des référentiels internationaux tels que les ODD, les Global Reporting Initiative Standards (GRI Standards), ou d'autres sources. Il est attendu de l'organisation qu'elle ait une vision « analyse des risques et opportunités à court, moyen et long terme » qui prenne en compte ses parties prenantes. L'activité s'entend au sens des métiers, des produits, des services et des projets de l'organisation.

MODÈLE D'AFFAIRES RESPONSABLE

Le modèle économique traditionnel, axé uniquement sur la rentabilité financière à court terme, montre ses limites. Les entreprises doivent repenser leur création de valeur afin d'intégrer les 3 dimensions du développement durable et répondre aux défis sociaux, sociaux et environnementaux actuels et futurs.

Un modèle d'affaires responsable prend notamment en compte les caractéristiques suivantes :

- **Proposition de valeur responsable** : l'offre de produits et services est conçue pour répondre à un besoin social/sociétal/économique tout en minimisant les impacts négatifs ;
- **Gouvernance transparente** : les décisions impliquent l'ensemble des parties prenantes et s'appuient sur des critères RSE clairs ;
- **Chaîne de valeur responsable** : chaque étape, de l'approvisionnement à la distribution, intègre des pratiques responsables. Cela nécessite de collaborer avec des fournisseurs engagés et d'optimiser les processus logistiques.

Pour réinventer un modèle durable, l'entreprise doit intégrer ces dimensions aux cœur de sa stratégie, de sa gouvernance, des ses offres et de ses opérations. Pour mener sa réflexion, l'entreprise peut se servir du modèle d'affaires responsable développé par l'Université de Laval au Québec : <http://chaires.fsa.ulaval.ca/espritentrepreneuriat/matrice-modèle-affaires-responsable/>

L'outil s'inscrit dans une approche de compromis et intègre à la fois une perspective financière et des éléments normatifs liés à la durabilité, incluant le bien-fondé de l'entreprise, la prise en compte d'une diversité de parties prenantes et leur gestion, de même que les retombées positives et négatives de ses activités.

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Avez-vous mené une réflexion sur la raison d'être de votre organisation et sur sa contribution au développement durable ? Sur l'utilité sociale, environnementale et sociétale de vos activités ?

- Cette réflexion est-elle partagée par les fonctions essentielles de l'organisation (DG, DFI, DRSE, RH, achats...) ?
- Votre modèle d'affaires a-t-il fait l'objet d'une réflexion pour intégrer les enjeux de durabilité ?
- Avez-vous formalisé une vision de cette contribution au développement durable ?
- Avez-vous réfléchi sur la durabilité de vos activités en termes de risques et d'opportunités ?
- Quelles ont été les conséquences de ces réflexions ? Leurs résultats ont-ils été pris en compte dans la stratégie de l'organisation ?
- Avez-vous formalisé une raison d'être ? Cette formulation est-elle en ligne avec le discours et les pratiques de l'organisation, avec son métier, avec son offre de produits et services ?

Critère 1.2 – Identification/dialogue parties prenantes

Une organisation mature sur ce critère saura identifier ses parties prenantes et dialoguer avec elles dans le but de connaître leurs intérêts et attentes au regard de sa contribution au développement durable. Parmi ces parties prenantes, elle saura distinguer celles qui constituent sa sphère d'influence et les moyens utilisés pour les influencer.

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Comment identifiez-vous vos parties prenantes et leurs attentes ?
- Comment vous assurez-vous que ces identifications sont exhaustives ?
- Une cartographie des parties prenantes a-t-elle été réalisée ?
- Quel type d'influence (politique, économique, relationnelle, etc.) pouvez-vous exercer et sur quels types de parties prenantes ?
- Dans quelle mesure l'organisation met-elle en œuvre un dialogue avec ses parties prenantes afin d'identifier dans le temps leurs attentes, leurs intérêts, et les stratégies gagnant/gagnant qui peuvent être développées ?

Critère 1.3 – Priorisation des enjeux RSE

L'organisation priorise ses enjeux RSE en fonction de ses spécificités (secteur, métiers, territoires) et selon les référentiels internationaux RSE & DD (ISO 26000, ODD, GRI, CSRD, Global Compact, ...).

L'évaluateur questionnera l'organisation sur la robustesse de sa démarche de RSE découlant d'une bonne appréhension de l'urgence et de l'importance des différents sujets de RSE que l'organisation doit traiter.

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Les enjeux, risques et opportunités que vous avez identifiés recouvrent-ils bien les 7 questions centrales de l'ISO 26000 ? Ou bien les 17 Objectifs de Développement Durable des Nations-Unies ?
- Avez-vous réalisé une analyse de matérialité ? Une analyse de double-matérialité ?
- Quelle méthodologie a été utilisée pour prioriser les enjeux ? Comment les parties prenantes, internes et externes, ont-elles été associées ?
- Comment les enjeux retenus ont-ils été « interprétés » et intégrés dans la réflexion stratégique ?
- Comment vous assurez-vous de la pertinence de votre analyse en matière d'identification et de hiérarchisation des enjeux de RSE ?
- Avez-vous identifié les effets financiers potentiels de vos impacts, risques et opportunités au regard de vos enjeux RSE/durabilité ?

Critère 1.4 – Transparence et prise de décisions

Les instances de prise de décision de l'organisation doivent intégrer la transparence, un comportement éthique, le respect des intérêts des parties prenantes et le principe de légalité. Ils doivent également prendre en compte l'obligation de vigilance quant aux actions de RSE.

Ce critère questionne la capacité de l'organisme à prendre des décisions en toute transparence, et en prenant en compte l'avis de l'ensemble des parties prenantes.

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Quelles parties prenantes sont concernées par vos processus de prise de décision ? Des outils de consultation et de concertation avec les parties prenantes existent-ils ?
- Les systèmes de gouvernance et de prise de décision permettent-ils de prendre en compte les intérêts des parties prenantes ?
- Comment les organes de gouvernance sont-ils informés des questions de durabilité ? Comment traitent-ils l'information ?

- Comment vous assurez-vous que les enjeux de RSE de votre organisation sont systématiquement pris en compte dans la prise de décision ?

Critère 1.5 – Loyauté des pratiques

L'organisation applique une conduite éthique dans toutes ses activités support et opérationnelles (achats, RH, commerce, finance, etc.).

Faire preuve de RSE, c'est appliquer une conduite éthique à ses transactions avec ses parties prenantes. La loyauté des pratiques inclut la concurrence loyale, la promotion de la RSE, l'obligation de vigilance, la prévention de la complicité et la lutte contre la corruption.

Ce critère questionne la capacité de l'organisme à identifier les risques liés à la corruption et à adopter une approche proactive sur ce sujet. La loyauté des pratiques ne doit pas être réduite à l'anti-corruption, mais intégrer le respect des Droits de l'Homme, la lutte contre la fraude, la lutte contre les pratiques déloyales, etc.

QUESTIONNAIRE

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Au regard des questions précédentes, comment la direction définit-elle et partage-t-elle sa vision ? Quelles sont ses données d'entrée ? Inclue-t-elle un positionnement sur la contribution de l'organisation aux enjeux globaux du développement durable ?
- Comment la direction communique-t-elle sa vision à l'ensemble de l'organisation ? Comment met-elle en œuvre leur vision ?
- Comment la direction communique-t-elle sa vision à l'externe ? Dans quelle mesure montre-t-elle un leadership quant aux principes de RSE ?
- Comment les dirigeants communiquent-ils sur la raison d'être, en interne et en externe ?

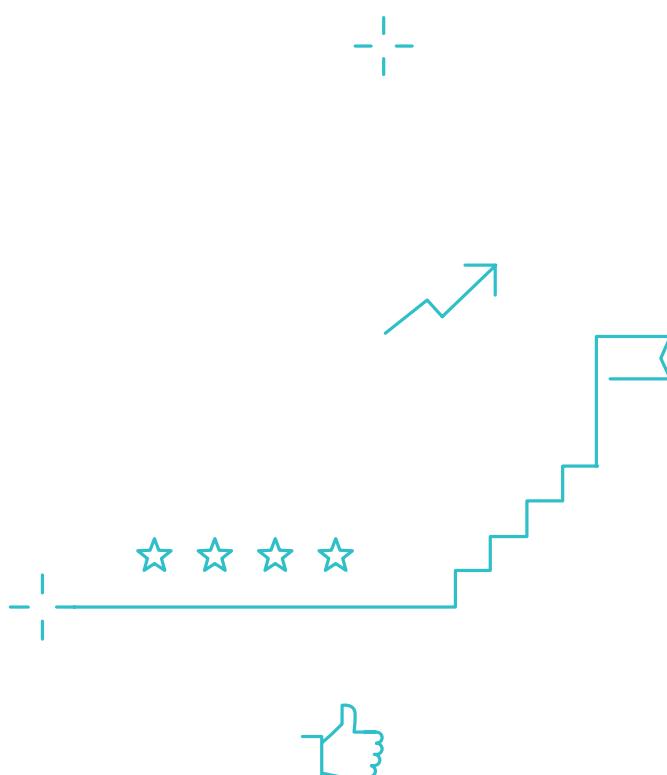
QUESTIONNAIRE

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Avez-vous identifié les risques liés à vos activités en termes de conduite éthique et de loyauté des pratiques (ententes illégales, corruption, clauses abusives de non-concurrence, non-respect des règles des marchés publics, désinformation sur les prix et/ou les produits, abus de la position vis-à-vis des fournisseurs, partenaires, etc.) ?
- Avez-vous des pratiques et/ou des outils de prévention et/ou de suivi permettant d'assurer votre loyauté de conduite dans la mise en œuvre de vos activités ?
- Êtes-vous proactifs dans la détection des risques et la mise en place de pratiques adaptées, au sein de votre organisation et auprès de votre sphère d'influence ?

Critère 1.6 – Leadership et influence positive des dirigeants

Les dirigeants portent et font partager à l'ensemble de l'organisation, ainsi qu'à leurs parties prenantes, leur vision de ce que signifie la RSE au regard des caractéristiques de l'entreprise. Ils font preuve d'exemplarité.



CHAPITRE 2

Déploiement de la démarche RSE

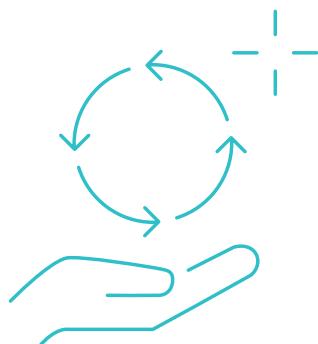
Ce chapitre vise à analyser la manière dont la stratégie de RSE (et la/les politique(s) associée(s)) est déployée au sein de l'organisation et intégrée dans les processus de management. Autrement dit, analyser si cette politique est supportée par des processus qui permettent son déploiement effectif au sein de l'organisation, afin notamment d'atteindre les objectifs associés. L'évaluateur analysera la manière dont l'organisme élabore ses engagements RSE, ses objectifs et ses plans d'actions associés. Il analysera également le pilotage de la démarche RSE.

L'évaluateur saura, à cette étape, déterminer si l'intégration des principes de développement durable concerne toutes les activités et tous les processus de l'organisation, dans une perspective d'amélioration continue. Il évaluera également si les risques et opportunités sont pris en compte dans les processus de l'organisation.

Si la matrice d'analyse reste la norme ISO 26000, l'évaluateur s'adaptera au niveau de maturité de l'organisation. La réunion d'ouverture peut notamment être l'occasion de préciser que le référentiel s'inspire des principes de l'ISO 26000, en les lisant et en les expliquant. L'objectif de l'évaluateur est de rendre la RSE compréhensible, quel que soit le niveau de maturité de son interlocuteur.

Critère 2.1 – Engagements RSE, objectifs et plans d'actions

L'organisme élabore ses engagements RSE sur la base des enjeux identifiés et des risques et opportunités associés. Ces engagements sont déclinés en objectifs, cibles et plans d'actions (les dispositions/diligences sont établies et mises en œuvre pour évaluer le respect des engagements).



EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- De quelle manière la stratégie de votre organisation intègre-t-elle vos enjeux spécifiques de RSE ?
- Comment sont élaborés les engagements RSE ? Sont-ils en cohérence avec les enjeux, risques et opportunités en matière de RSE ? En cohérence avec la vision et la raison d'être de l'organisme ?
- Cette stratégie est-elle déclinée à travers les activités de votre organisation, et notamment à travers vos politiques ?
- La stratégie et les politiques de votre organisation intègrent-elles des objectifs associés à vos enjeux de responsabilité sociétale ?

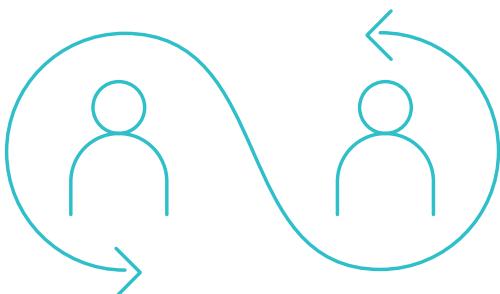
Critère 2.2 – Organisation et ressources/pilotage de la démarche RSE

Une organisation claire est définie et les parties prenantes internes sont mises en capacité de déployer et piloter la stratégie RSE dans une logique d'amélioration continue. Ce critère porte sur la définition, la connaissance et l'appropriation des rôles et responsabilités au sein de l'organisation, ainsi que sur le management et pilotage du système et sa capacité à intégrer l'ensemble des composantes de la RSE.

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Les rôles, missions ou responsabilités de chaque partie prenante interne sont-ils clairement définis ?
- Cette organisation met-elle réellement les collaborateurs en capacité de déployer de manière effective la stratégie RSE ?
- Comment vous assurez-vous de la prise en compte des enjeux de responsabilité sociétale au sein de l'ensemble de vos pratiques, procédures, systèmes, activités ? Comment identifiez-vous à cette fin les différentes interfaces avec vos parties prenantes ?
- Le déploiement de la démarche RSE fait-il l'objet d'une revue des actions et résultats obtenus afin de s'inscrire dans une logique d'amélioration continue ?

- Évaluez-vous, à des fins d'amélioration (via un suivi, des indicateurs, un système d'information...), le déploiement de la démarche RSE dans vos activités ?



Critère 2.3 – Veille technologique, concurrentielle et sur les bonnes pratiques

L'organisation suit l'évolution du marché (veilles technologique, concurrentielle et sur la communication corporate des clients) et effectue une veille sur les bonnes pratiques RSE. Ce critère porte sur le processus de veille technologique et concurrentielle.

?

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Réalisez-vous des veilles technologique, concurrentielle et sur les bonnes pratiques de RSE ?
- Dans quelle mesure ce suivi des évolutions du marché et des pratiques est-il proactif (capacité d'anticipation des évolutions) ?
- Comment prenez-vous en compte et partagez-vous les données de ces veilles ?
- Participez-vous à des initiatives et/ou groupes de travail sectoriels ? À des salons ? À des réseaux sur la RSE ?

Critère 2.4 – Veille et conformité à la réglementation et aux autres exigences

Ce critère porte sur le processus de veille réglementaire et sur la capacité de l'organisation à déterminer son niveau de conformité dans tous les domaines de la RSE.

Nous entendons par « autres exigences » les attentes et besoins issus des demandes de parties prenantes auxquelles l'organisation a souscrit. Les normes et référentiels sectoriels, demandes d'une collectivité, d'un assureur, d'un financeur etc. peuvent aussi faire partie de ces exigences.

?

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Quel type de veille réglementaire réalisez-vous ? Qui vous fournit ces informations ? Quels outils (internet, alerte, flux rss, newsletter, abonnements...) utilisez-vous ? Quelles sont vos sources et comment en validez-vous la fiabilité ?
- Qui est en charge de la pratiquer ? Êtes-vous en capacité d'anticiper ces textes ? (Exemples : Reach, Grenelle, bilan carbone, etc.)
- Comment prenez-vous en compte et partagez-vous les données de ces veilles ?

Critère 2.5 – Reporting RSE (reporting de durabilité)

Les données RSE concernant les produits, les activités et/ou le système sont collectées, consolidées, analysées et exploitées dans l'objectif de produire un reporting extra-financier fiable et sincère.

?

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Produisez-vous un rapport extra-financier ? (Rapport CSRD, VSME...)
- Comment est structuré le système de reporting RSE ? Quelle est la méthode de consolidation des données ?
- Par qui et à quel moment les données sont-elles analysées, gérées et contrôlées ?
- Comment les informations sont-elles classées ? Mises à jour ?
- Existe-t-il des règles de gestion des données et des informations ?
- Comment sont identifiés et exploités les points critiques et risques dans les domaines économiques, sociaux et environnementaux ?

Critère 2.6 – Communication interne / Communication externe

La communication interne et externe permet le partage de l'information auprès de l'ensemble des parties prenantes. Elle doit être appréhendée comme un réel outil d'information et de sensibilisation des parties prenantes, et de conduite du changement vers la RSE pour l'organisation.

Ce critère porte sur l'aspect volontaire et proactif de la communication de l'organisation, ainsi que sur le processus de prise en compte et de traitement des demandes des parties prenantes.

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Comment avez-vous défini vos priorités de communication ?
- Quelles sont les modalités de communication interne ? externe ? Ces dernières permettent-elles le partage de l'information de manière ascendante, descendante et transverse ?
- Comment définissez-vous le contenu de la communication ainsi que les cibles concernées ?
- La communication interne intègre-t-elle de manière pertinente vos enjeux et pratiques de responsabilité sociétale ?
- Quelles sont les modalités de communication ? Ces dernières (supports, vecteurs, médias...) permettent-elles de partager une information pertinente avec les parties prenantes et de dialoguer avec ces dernières ?

CHAPITRE 3

Ressources humaines, relations et conditions de travail

La RSE ne peut qu'avoir l'Humain comme préoccupation incontournable, et prendre acte que le déploiement de pratiques responsables est conditionné en retour par l'implication de chacun.

Mieux gérer les ressources humaines au service de la stratégie de l'organisation et mettre en place des actions afin de stimuler les hommes et les femmes, sont donc des facteurs clés de réussite d'une démarche RSE efficace.

Les pratiques en matière de management des ressources humaines concernent bien évidemment la gestion des compétences, l'employabilité, l'implication, la reconnaissance et le bien-être du personnel et à minima des parties prenantes prioritaires (et sur les principales dans le cadre de pratiques d'excellence), sans oublier les relations sociales, éléments que l'évaluation doit permettre de mettre en évidence, dans une perspective de responsabilité sociétale. Les aspects de santé (physique mais aussi mentale) et de sécurité sont évidemment aussi au cœur des préoccupations.

Critère 3.1 – Déclinaison de la politique RSE au niveau des RH

Ce critère a pour objectif d'évaluer la déclinaison de la stratégie RSE dans l'ensemble des processus RH ainsi que les méthodes et modes de management des RH. Ce critère porte sur les aspects politiques et stratégiques RH dont la mise en œuvre opérationnelle doit pouvoir être démontrée au niveau des critères 3.2 à 3.8..

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Les prévisions et les plans relatifs aux ressources humaines de votre organisation sont-ils cohérents avec votre stratégie de responsabilité sociétale ?
- Quels liens établissez-vous entre responsabilité sociétale et ressources humaines ? Ces liens font-ils l'objet d'un dialogue interne avec les collaborateurs et d'autres parties prenantes pertinentes ?

- Comment s'effectue la prise en compte des différentes parties prenantes du domaine social (qu'elles soient internes telles que les syndicats ou bien externes telles que la CRAM, les associations de travailleurs handicapés...) et de leurs attentes dans la stratégie RH ?

Critère 3.2 – Formation et gestion des compétences pour accompagner l'évolution professionnelle

La formation et la montée en compétences des collaborateurs concernant les principes généraux de la RSE et les impacts RSE de l'organisme sont assurées. La gestion des ressources humaines permet des plans de carrière et une mobilité adaptés aux attentes des salariés.

Ce critère porte sur la gestion des compétences et des carrières des collaborateurs d'une manière générale, et notamment sur leurs compétences au regard des enjeux RSE, ainsi que sur le processus de formation.

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Comment assurez-vous la sensibilisation et la formation des collaborateurs au développement durable et aux principes généraux de la responsabilité sociétale ? et à vos enjeux spécifiques de RSE ?
- L'organisation assure-t-elle la montée en compétence de salariés sur ses enjeux RSE propres ?
- Quelle est la politique liée aux plans de carrière et à la mobilité ?

Critère 3.3 – Implication du personnel dans la démarche RSE

Le personnel est impliqué, responsabilisé et reconnu vis-à-vis de l'atteinte des objectifs RSE de l'entreprise. L'entreprise donne les moyens à ses collaborateurs de contribuer à des projets de développement durable du territoire (mécénat de compétences, projets solidaires, allocation de temps pour le bénévolat, etc.).

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Comment vous assurez-vous de la prise de conscience des collaborateurs quant à leurs impacts sur la maîtrise des enjeux de RSE de votre organisation ?

- Vous assurez-vous de l'implication et de l'engagement de votre personnel vis-à-vis de l'atteinte de vos objectifs ? Les dispositifs concernés sont-ils pérennes ?
- Le personnel est-il responsabilisé et reconnu vis-à-vis de l'atteinte de ces objectifs ?
- L'organisation donne-t-elle les moyens à ses collaborateurs de contribuer à des projets de développement durable du territoire ?

Critère 3.4 – Égalité, diversité et lutte contre les discriminations

Les ressources humaines sont gérées en tenant compte des diversités culturelles, sociales, en luttant contre toutes formes de discriminations et en respectant l'équité et les Droits de l'Homme à tous les niveaux. Il convient de s'appuyer sur les textes de référence concernant la lutte contre les discriminations (par exemple Code du travail art L1132-1).

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Quels sont les facteurs de discrimination qui vous semblent prioritaires et comment les avez-vous identifiés ?
- D'autres risques d'atteinte aux Droits de l'Homme sont-ils identifiés (atteinte aux droits civils et politiques, culturels et sociaux, etc. cf. chapitres 6.3.8 et 6.3.9 de l'ISO 26000) ?
- Quels dispositifs sont mis en place pour surveiller le respect des droits humains et des normes internationales de comportement ? Dans quelle sphère d'influence ?

Critère 3.5 – Rémunération et partage de la valeur ajoutée

L'organisation a une politique de rémunération transparente et équitable. La valeur ajoutée créée est redistribuée de manière équilibrée entre les rémunérations des collaborateurs, les rémunérations des actionnaires et les investissements et provisions. Elle intègre également sa performance RSE dans la rémunération.

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Quelle est votre politique de rémunération ? Quelles sont les grilles ?
- Comment sont attribuées les primes ? Quels sont les critères d'intéressement (contiennent-ils des critères RSE ?) ?

- Les processus d'évaluation de l'équité de la rémunération sont-ils formalisés et publics ?
- Comment la valeur ajoutée est-elle partagée ? Est-elle partagée de manière équilibrée ? Quels sont les critères de partage et de pondération ? Comment l'organisation assure-t-elle la transparence de ses règles relatives au partage de la valeur ajoutée, l'évolution des carrières, la mobilité interne, etc. ?

Critère 3.6 - Dialogue social

Les relations sociales sont fondées sur le dialogue avec les instances représentatives du personnel et développées grâce à des modalités de concertation entre employeurs et employés. Ce critère porte sur la qualité du dialogue social au sein de l'organisme.

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Quelles sont les modalités (consultation, concertation, dialogue...) de dialogue social au sein de votre organisation ?
- Comment sont composées les instances représentatives du personnel ?
- Sur quels sujets le dialogue social porte-t-il ?
- Dans quelle mesure votre organisation et sa direction favorisent-ils le dialogue social ?

Critère 3.7 - Santé et sécurité au travail (S&ST)

L'organisation gère les aspects de santé et de sécurité au travail, incluant la prévention des risques, auprès de l'ensemble des salariés et des personnes intervenant dans le cadre de ses activités.

Nota Bene : pour le critère 3.7 (S&ST) et 3.8 (QVCT), l'externe (sous-traitants, prestataires, intérimaires, etc.) est pris en compte dans le cas d'une organisation qui reçoit sur ses sites des sous-traitants, prestataires, intérimaires, etc. Sinon, la S&ST et QVT des fournisseurs est analysée dans le critère 4.7 « Achats responsables »

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Le document unique est-il utilisé de façon dynamique comme un outil de management des risques ?
- Quelles sont les données d'entrée (diagnostic) de votre politique de S&ST ? Quelles ont été les modalités (contribution des parties prenantes...) de définition de cette politique ?
- Quels sont les champs couverts par cette dernière (sécurité physique des personnes, santé physique et mentale : stress, troubles psychosociaux...) ?

Critère 3.8 – Qualité de vie et conditions de travail (QVCT)

L'organisation assure à l'ensemble des salariés et des personnes intervenant dans le cadre de ses activités des conditions de travail valorisant sa santé et son bien-être. L'organisation respecte l'équilibre vie professionnelle/vie privée de ses salariés, assure un management favorisant l'épanouissement et la reconnaissance de chacun.

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- De quelle manière votre démarche QVCT impacte-t-elle la stratégie RH ou la stratégie de votre organisation ?
- Quels sont les sujets faisant l'objet de politiques, pratiques ou dispositifs visant à favoriser de bonnes conditions de travail à vos collaborateurs ? Ces sujets sont-ils cohérents avec les enjeux de votre métier ?
- Quels sont les politiques, pratiques et dispositifs visant à favoriser un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?



CHAPITRE 4

Production, services et consommation durables

Il s'agit d'un enjeu majeur du développement durable. Comme cela est décrit dans l'ODD 12, la responsabilité sociétale d'une organisation s'exprime très fortement à travers sa contribution à des modes de production et de consommation qui :

- ⇒ encouragent l'utilisation efficace de flux de matière, d'eau et d'énergie ainsi que la mise en place d'infrastructures et de process de production durables (pilier environnemental) ;
- ⇒ renforcent sa compétitivité économique (pilier économique) ;
- ⇒ permettent la gestion durable de sa chaîne d'approvisionnement (pilier social et sociétal).

Le produit ou le service d'une organisation peut être plus ou moins « utile » pour la société et l'environnement, et donc plus ou moins permettre à l'organisation de contribuer à l'atteinte des ODD.

Le chapitre 4 du référentiel Engagé RSE vient « challenger » l'organisation sur son modèle de consommation, son modèle de production, et plus largement sur l'ensemble de son modèle économique, pour comprendre comment elle envisage de répondre aux attentes et besoins de ses parties prenantes de la manière la plus utile et contributrice possible : récupération d'eau de pluie, limiteurs de débit d'eau, remplacement des éclairages par des LED, éclairages automatiques, tri sélectif des déchets, réutilisation/ recyclage/ valorisation, etc.

Critère 4.1 - Innovation et économie circulaire

L'organisation prend en compte dans ses processus/activités de conception et d'innovation les impacts de ses produits, services et process tout au long de leur cycle de vie pour limiter ses impacts négatifs, maximiser sa contribution sociétale, prendre en compte la santé/sécurité des clients et consommateurs.

L'organisation intègre par exemple à ses modes de production et de consommation les domaines d'action de l'économie circulaire (approvisionnement durable, écoconception, économie de la fonctionnalité, écologie industrielle et territoriale, etc.). Plusieurs outils peuvent être utilisés par les organisations pour mettre en œuvre une

innovation responsable telles que les analyses de cycle de vie quantitatives et qualitatives, sociales et environnementales.

?

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Avez-vous intégré de manière systématique une démarche d'innovation et de conception responsable pour vos produits, services, process et infrastructures ?
- Dans quelle mesure cette démarche prend-t-elle en compte les domaines et les questions centrales de l'ISO 26000 et les attentes et besoins des parties prenantes ?
- Existe-t-il une réflexion autour de l'intégration de l'économie circulaire au modèle d'affaires et aux activités ?
- Existe-t-il une réflexion sur la légitimité ou l'utilité « sociale/sociétale/environnementale » d'une innovation ?
- Vos méthodes d'innovation et de conception responsables s'appuient-elles sur des dispositifs de benchmark et intègrent-elles bien les meilleures technologies disponibles dans la conception des produits, services, process et infrastructures ?

Critère 4.2 – Atténuation/adaptation au changement climatique

L'entreprise est consciente de son impact et prend en compte les enjeux du changement climatique à tous les niveaux de son organisation (salariés, activités, développement de nouveaux services/produits, etc.). Elle est également consciente de sa contribution au changement climatique et du rôle qu'elle a à jouer dans son atténuation et son adaptation.

?

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Avez-vous réalisé un bilan de GES ? Sur les 3 scopes ? Comment exploitez-vous les résultats ?
- Avez-vous identifié vos impacts, risques et opportunités en matière de changement climatique ? Vos dépendances aux ressources naturelles ? vos risques physiques et de transition ? Selon quelle méthodologie ?

- Avez-vous établi une stratégie de décarbonation ? Un plan de transition climatique ?
- La direction et les équipes sont-elles formées aux enjeux de changement climatique au regard de vos activités ?

Critère 4.3 – Utilisation durable des ressources et gestion des déchets

Ce critère challenge l'organisation sur trois niveaux de flux :

- les flux entrants et sortants nécessaires à l'activité (consommation d'énergie, d'eau et de matière et rejets liés) ;
- les flux de production et leur stockage ;
- le flux des déchets (production et gestion).

L'organisation identifie et optimise l'ensemble des consommations de ressources (eau, matière) liées à ses activités ainsi que ses flux de production. Elle veille à maximiser la part des ressources renouvelables comparativement aux ressources non renouvelables. Elle veille à maîtriser ses flux de production sur les aspects quantitatifs et qualitatifs. Elle veille également à la bonne gestion de ses déchets.

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Effectuez-vous un suivi des ressources consommées, tant sur le plan quantitatif que qualitatif (eau, énergie, matière) ?
- Analysez-vous vos ressources en termes de risques et de dépendance ?
- Avez-vous identifié vos activités les plus consommatrices ? Si oui, quelles sont les actions menées pour limiter ces consommations ? Ces actions sont-elles suivies dans le temps et accompagnées d'objectifs ambitieux ?
- Quelles sont les procédures de gestion des déchets ? Quelles actions de réduction/de valorisation des déchets ont été mis en œuvre ?

Critère 4.4 – Prévention de la pollution (eau, air et sol)

L'organisation identifie et maîtrise l'ensemble des impacts environnementaux de ses activités en termes de production d'effluents (solides, liquides, gazeux) et nuisances sur l'eau, l'air et le sol.

Les sources de pollution à considérer sont :

- émissions dans l'air ;
- rejets dans l'eau ;
- rejets dans les sols ;
- utilisation et mise au rebut de produits toxiques et dangereux ;
- autres formes identifiables de pollution (odeurs, bruit, impression visuelle, pollution lumineuse, vibrations, émissions électromagnétiques, radiation, agents infectieux, émissions de sources diffuses ou dispersées et risques biologiques) ;
- Substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes.

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Quelles mesures mettez-vous en œuvre pour promouvoir l'utilisation de composants/intrants plus écologiques dans le cycle de vie du produit et/ou service ?
- Comment mesurez-vous vos pollutions ?
- Comment anticipiez-vous et gérez-vous les situations d'urgence environnementale ?
- Produisez-vous des micro plastiques ? Avez-vous mesuré la quantité produite ? Quelles mesures prenez-vous pour les éliminer ?

Critère 4.5 – Biodiversité et écosystèmes

L'organisation identifie et évalue son interdépendance aux services écosystémiques. Elle hiérarchise ses enjeux (impacts sur les écosystèmes et dépendance significative aux services écosystémiques) et agit pour la diminution, voire l'éradication, de ses impacts et la réhabilitation des services écosystémiques qu'elle impacte et dont elle dépend.

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Avez-vous conscience des interdépendances de vos activités avec la biodiversité ? Quels sont les outils et/ou méthodologies utilisés pour identifier et mesurer cette interdépendance ?
- Quelles actions menez-vous afin de réduire vos impacts sur la biodiversité, voire de contribuer positivement à la durabilité des écosystèmes locaux ?
- Comment vos parties prenantes, internes et externes, sont-elles sensibilisées au sujet de la biodiversité et intégrées aux réflexions pour s'améliorer ?

- Avez-vous élaboré un plan de transition de la biodiversité ? Sur quelle base scientifique ?

Critère 4.6 – Numérique responsable

La transformation digitale constitue un défi environnemental pour les entreprises. Aujourd’hui, le numérique représente près de 4 % des émissions de gaz à effet de serre et l’empreinte écologique du numérique risque encore de s’alourdir dans les prochaines années. Le numérique responsable vise à réduire l’empreinte écologique, économique et sociale des technologies de l’information et de la communication (TIC).

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L’ÉVALUATEUR

- Quels sont les risques et opportunités en matière de numérique dans votre entreprise et avez-vous identifié les enjeux RSE de cette thématique ?
- Comment est organisé le pilotage des actions ? Existe-t-il des indicateurs spécifiques pour le numérique responsable ? À quelle fréquence échangez-vous ? A qui reportez-vous ?
- Avez-vous identifié le ou les porteurs de projet pour déployer une approche RSE du numérique dans votre entreprise ?
- Quelles sont les actions entreprises pour faire adhérer les collaborateurs à une démarche responsable en matière de numérique ?

Critère 4.7 – Achats responsables

L’organisation gère ses choix de fournisseurs et de produits, services, process et infrastructures, en lien avec la production et la R&D, en promouvant la RSE tout au long de la chaîne de valeur.

Ce critère porte sur trois aspects fondamentaux de la mise en œuvre d’une démarche d’achats responsables :

- **Qu'est-ce que j'achète :** nécessité d'une prise en compte des critères RSE dans le processus de choix et d'achat des produits et matières premières ;
- **À qui j'achète :** nécessité d'une prise en compte des critères RSE dans le choix des fournisseurs et des partenaires ;
- **Comment j'achète :** nécessité d'analyser ses pratiques d'achat et de s'assurer d'une bienveillance à l'égard des fournisseurs tout au long du processus achat

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L’ÉVALUATEUR

- Comment intégrez-vous les principes du développement durable dans vos critères d’achat ?
- Comment procédez-vous à l’analyse des risques (économiques, sociaux et environnementaux) des produits que vous achetez ? Des fournisseurs ?
- Quels sont les critères sociaux et environnementaux pris en compte dans le choix des produits ? Ces critères intègrent-ils la conformité aux normes et directives en vigueur et, lorsque c'est pertinent, la dimension locale et/ou territoriale ?

Critère 4.8 – Relation aux consommateurs / marketing responsable

L’organisation déploie une relation responsable avec ses parties prenantes prioritaires, clients et consommateurs notamment à travers de bonnes pratiques en matière d’affichage, d’étiquetage, de communication et de marketing. Ceci inclut les aspects de protection des données consommateurs.

Ce critère porte également sur la capacité de l’organisation à prendre en compte les attentes et les besoins des consommateurs concernant la qualité de ses produits et de ses services. Ceci inclut les aspects de service après-vente, d’assistance et de résolutions des réclamations et litiges.

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L’ÉVALUATEUR

- Comment identifiez-vous votre responsabilité dans le cadre de votre relation aux usagers, clients et consommateurs ? Quels sont les champs et les enjeux de cette responsabilité ?
- Avez-vous identifié des bonnes pratiques en termes de relation (affichage, étiquetage, marketing, information, écoute, protection des données) à vos usagers, clients et consommateurs ?
- De quel dispositif disposez-vous pour assurer l’écoute clients ou l’écoute des utilisateurs finaux ? Les pratiques de votre organisation sont-elles fondées sur un dialogue avec les parties prenantes, une veille réglementaire et/ou un benchmark externe ?

CHAPITRE 5

Ancrage territorial

La performance des organisations dépendant des ressources disponibles sur les territoires, l'ancrage territorial est une dimension majeure à considérer dans une perspective de développement durable. De plus, les organisations qui recherchent des synergies bénéfiques sur ses territoires développent également leur performance économique en se dotant de nouvelles capacités d'innovation. Ce faisant, l'organisation tire parti de la valeur d'un territoire (capital confiance, savoir-faire, alliances, ressources) dont une large part est mise à disposition par la force publique et participe d'un patrimoine collectif. Réciproquement, elle le renforce aussi en contribuant à son développement. En effet, plus l'organisation s'inscrit dans son territoire par des actions concrètes, plus elle s'y attache pour être dans une situation d'interdépendance qui augmente sa capacité à innover et à adresser ses marchés.

Les caractéristiques de territoires différents renvoient à des enjeux, des contraintes et des opportunités différencier pour la contribution de l'organisation au développement durable de son territoire. Une organisation pourra participer à la résolution des problématiques de son territoire et contribuer à son développement lorsqu'elle aura tissé des liens forts avec lui. Finalement, une organisation ancrée dans son territoire sera mieux placée pour innover et sécuriser son environnement dans le sens d'une économie durable.

L'ancrage territorial peut également être l'une des voies de concrétisation d'un dialogue à double sens au sein de sa sphère d'influence : l'organisation influence de manière positive ses parties prenantes mais également, se laisse influencer et modifie éventuellement sa posture et ses pratiques pour être plus responsable.

Dans ce chapitre, l'organisation doit définir son territoire en tenant compte de sa structure et de sa sphère d'influence : toute organisation n'aura pas le même territoire « d'impact ». L'organisation doit intégrer l'ensemble du territoire couvert par ses activités. Elle doit savoir définir son ou ses territoires d'implantation, leurs forces et faiblesses et savoir évaluer sa contribution (économique, sociale et environnementale) au(x) territoire(s).

Critère 5.1 – Impact environnemental sur le territoire

L'organisation contribue à la préservation de l'environnement des territoires.

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Comment identifiez-vous et évaluez-vous les impacts environnementaux de vos activités, produits ou services sur vos territoires d'implantation (émissions, effluents, déchets, consommation d'eau et d'énergie, bruits et odeurs, pollution visuelle, biodiversité, etc.) ?
- Quel niveau minimal vous fixez-vous dans le cas où il n'y a pas de réglementation environnementale locale ?
- Comment identifiez-vous et prenez-vous en compte les contraintes environnementales de vos territoires d'implantation ?

Critère 5.2 – Impact social et sociétal sur le territoire

L'organisation contribue au développement social des territoires (y compris investissement social, éducation, santé, culture).

Ce critère questionne la capacité de l'organisation à contribuer au développement social des territoires sur lesquels il opère et/ou à une influence, du point de vue social et sociétal.

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Comment participez-vous à la promotion de l'éducation (dont l'accès à l'éducation pour les enfants) et de l'apprentissage ?
- Comment vous assurez-vous du respect des Droits de l'Homme dans vos territoires ?
- Comment vous assurez-vous du respect des cultures locales et de la promotion des activités culturelles (compatibles avec les Droits de l'Homme) ?

Critère 5.3 – Impact économique sur le territoire

L'organisation contribue au développement économique des territoires : création et redistribution des richesses, développement de technologies/services, création d'emplois directs, indirects, etc.

Ce critère questionne sur la capacité de l'organisation à développer les territoires sur lesquels il opère et/ou a une influence, du point de vue économique.

EXEMPLES DE QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉVALUATEUR

- Comment contribuez-vous à la création de nouvelles organisations et donc d'emplois ? Comment contribuez-vous à la diversification de l'activité économique de la communauté ?
- Comment contribuez-vous à la mise à disposition d'innovations technologiques pour promouvoir le développement socio-économique de la communauté ?
- Comment redistribuez-vous les bénéfices de votre activité économique (optimisation fiscale, réinvestissement dans des projets locaux, etc.) ?



ÉVALUATION DES RÉSULTATS

L'objectif de cette partie est de présenter les chapitres de résultats et leurs critères. Les trois chapitres de résultats correspondent aux trois piliers du développement durable :

- Chapitre 6 : indicateurs environnementaux ;
- Chapitre 7 : indicateurs sociaux ;
- Chapitre 8 : indicateurs économiques et de gouvernance.

Cette partie présente chacun des critères et les illustre avec des exemples d'indicateurs. La liste des indicateurs est non exhaustive et doit avant tout pouvoir s'adapter à la problématique de l'organisation.

En effet, la finalité du modèle d'évaluation n'est pas simplement de « dire si les résultats sont bons » : il s'agit de juger de la capacité de l'organisation à se doter d'indicateurs pertinents pour chaque critère, afin de piloter sa performance et ses impacts en fonction de ses enjeux propres. Les choix des bons indicateurs est donc la première clef de l'évaluation. La performance, les tendances et la comparaison interviennent ensuite dans l'évaluation.

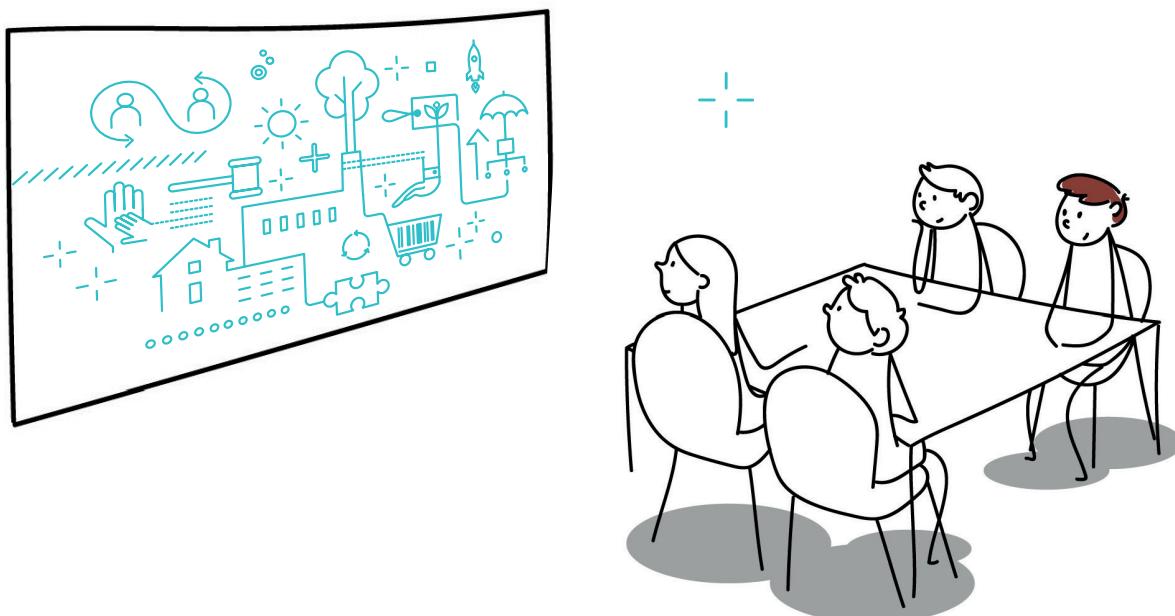
Une attention particulière en ce qui concerne les sujets qu'elle a identifié comme matériels et prioritaires (notamment le changement climatique) : une entreprise ne peut s'exempter d'indicateurs sur le sujet à moins qu'elle soit en capacité de démontrer que le sujet en question n'est pas un enjeu matériel pour elle (il s'agit ici de la même approche que l'EFRAG dans les normes ESRS pour l'ESRS E1 - Changement climatique).

RECOMMANDATION INDICATEURS

En tenant compte des différents cadres normatifs, réglementaires ou volontaires liés aux indicateurs de performance (FD X 30-058, normes VSME et ESRS de l'EFRAG), voici ci-dessous nos recommandations sur 27 indicateurs clés de mesure et de pilotage à mettre en place pour suivre la trajectoire de l'entreprise en matière de RSE (cette liste est non exhaustive).

Ces recommandations distinguent deux niveaux de maturité :

- 17 indicateurs « Base » qui permettent de mettre en place un pilotage robuste de la RSE ;
- 10 indicateurs « Avancé » pour atteindre un niveau de maturité plus avancé.



Thématique	Indicateur	Type	Cadre de référence	Lien avec le label Engagé RSE
Environnement	Bilan de gaz à effet de serre (Scopes 1 et 2)	Base	VSME Module Basique FD X 30 058	4.2 - Atténuation/adaptation au changement climatique 6.1 - Atténuation et adaptation au changement climatique
Environnement	Bilan de gaz à effet de serre (sur les 3 scopes)	Avancé	VSME Module Basique VSME Module Complet FD X 30 058	4.2 - Atténuation/adaptation au changement climatique 6.1 - Atténuation et adaptation au changement climatique
Environnement	Consommations d'énergie	Base	VSME Module Basique FD X 30 058	4.2 - Atténuation/adaptation au changement climatique 6.1 - Atténuation et adaptation au changement climatique 6.3
Environnement	Pollution de l'air, de l'eau et des sols	Base	VSME Module Basique FD X 30 058	4.4 - Prévention de la pollution (eau, air et sol) 6.3 - Prévention et contrôle de la pollution
Environnement	Consommations d'eau	Base	VSME Module Basique FD X 30 058	4.3 - Utilisation durable des ressources et gestion des déchets 6.5 - Eau et ressources marines
Environnement	Volume total de déchets	Base	VSME Module Basique FD X 30 058	4.4 - Prévention de la pollution (eau, air et sol) 6.3 - Prévention et contrôle de la pollution
Environnement	Consommations de matières premières	Base	VSME Module Basique FD X 30 058	4.3 - Utilisation durable des ressources et gestion des déchets 6.2 - Utilisation durable des ressources et gestion des déchets
Environnement	Taux de matières recyclées, recyclables et réemploi	Avancé	VSME Module Basique FD X 30 058	4.3 - Utilisation durable des ressources et gestion des déchets 6.2 - Utilisation durable des ressources et gestion des déchets
Environnement	Diagnostic d'impact Biodiversité	Avancé	VSME Module Basique FD X 30 058	4.5 - Biodiversité et écosystèmes 6.4 - Biodiversité et écosystèmes
Environnement	Pourcentage de salariés sensibilisés à la biodiversité	Avancé		4.5 - Biodiversité et écosystèmes 6.4 - Biodiversité et écosystèmes
Environnement	Pourcentage de l'offre ayant fait l'objet d'une ACV/éco-conception	Avancé	VSME Module Basique FD X 30 058	4.1 - Innovation et économie circulaire
Social	Taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail	Base	VSME Module Basique FD X 30 058	3.7 - Santé et sécurité (S&ST) 7.2 - Santé et sécurité (S&ST)
Social	Taux de turnover	Base	VSME Module Basique FD X 30 058	3.1 - Déclinaison de la politique RSE au niveau des RH 7.1 - Emploi
Social	Nombre moyen d'heures de formation annuelles	Base	VSME Module Basique FD X 30 058	3.2 - Formation, gestion des compétences et évolution professionnelle 7.3 - Formation et éducation
Social	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Base		3.4 - Diversité, équité et égalité des chances 7.4 - Diversité, équité et égalité des chances
Social	Taux de femmes au sein des organes de gouvernance	Base	VSME Module Basique FD X 30 058	3.4 - Diversité, équité et égalité des chances 7.4 - Diversité, équité et égalité des chances

LE MODÈLE D'ÉVALUATION ENGAGÉ RSE : QUE CONTIENNENT LES CRITÈRES ET COMMENT SONT-ILS ÉVALUÉS ?

Thématique	Indicateur	Type	Cadre de référence	Lien avec le label Engagé RSE
Éthique et gouvernance	Taux de personnes formées à l'anti-corruption	Base		1.5 - Loyauté des pratiques 8.5 - Éthique des affaires
Éthique et gouvernance	Taux de personnes formées à la RSE	Base	FD X 30 058	2.2 - Organisation, ressources et pilotage de la démarche RSE 3.3 - Implication du personnel dans la démarche RSE
Éthique et gouvernance	Budget d'investissements RSE	Avancé	FD X 30 058	2.2 - Organisation, ressources et pilotage 8.1 - Part RSE du CA et investissements associés
Éthique et gouvernance	Part variable dans la rémunération des dirigeants basée sur des critères RSE	Avancé	FD X 30 058	3.5 - Rémunération et partage de la valeur ajoutée 8.2 - Partage de la VA et rémunération liée aux objectifs RSE
Éthique et gouvernance	Taux de satisfaction clients	Base	FD X 30 058	4.8 - Relation aux consommateurs et marketing responsable 8.4 - Qualité et satisfaction des clients et consommateurs
Achats responsables	Taux des acheteurs formés aux achats responsables	Base	FD X 30 058	4.7 - Achats responsables 8.3 - Achats responsables
Achats responsables	Délai de paiement fournisseurs	Base		4.7 - Achats responsables 8.3 - Achats responsables
Achats responsables	Nombre de fournisseurs/sous-traitants évalués RSE	Avancé		4.7 - Achats responsables 8.3 - Achats responsables
Achats responsables	Pourcentage du volume d'achats consacré aux achats responsables	Avancé		4.7 - Achats responsables 8.3 - Achats responsables
Sociétal	Nombre de partenariats noués avec des acteurs locaux	Base		5.1 - Impact environnemental sur le territoire 5.2 - Impact social et sociétal sur le territoire 5.3 - Impact économique sur le territoire
Sociétal	Empreinte socio-économique sur le territoire	Avancé		5.1 - Impact environnemental sur le territoire 5.2 - Impact social et sociétal sur le territoire 5.3 - Impact économique sur le territoire

Le suivi de l'ensemble des indicateurs ci-dessus n'est pas pris en compte dans le cadre de l'évaluation Engagé RSE. Cependant, il est recommandé à l'entreprise de les intégrer à son pilotage afin de faciliter les démarches de reporting extra-financier (notamment dans le cadre de la préparation à un reporting CSRD / VSME).



CHAPITRE 6

Indicateurs environnementaux

Critère 6.1 – Atténuation et adaptation au changement climatique

INDICATEURS PERTINENTS

- Bilan carbone scopes 1, 2 et 3 ;
- Objectifs cibles de réduction pour s'aligner à l'Accord de Paris ;
- Nombre de salariés sensibilisés sur le sujet du changement climatique ;
- Consommation énergétique ventilée par type d'énergie ;
- Diagnostic de performance énergétique ;
- Intensité carbone.

Critère 6.2 – Utilisation durable des ressources et gestion des déchets

INDICATEURS PERTINENTS

- Pourcentage de matières premières renouvelables utilisées ;
- Consommations des différentes matières et réductions obtenues ;
- Matériaux recyclés ou labellisés ;
- Volume de déchets par destination ;
- Quantité de déchets dangereux produits par unité de production ;
- Recyclabilité du produit (taux de recyclabilité).

Critère 6.3 – Prévention et contrôle de la pollution

Nota bene : Ici sont adressés les sujets liés à la pollution de l'eau, de l'air et des sols, ainsi qu'à la présence de micro plastiques.



INDICATEURS PERTINENTS

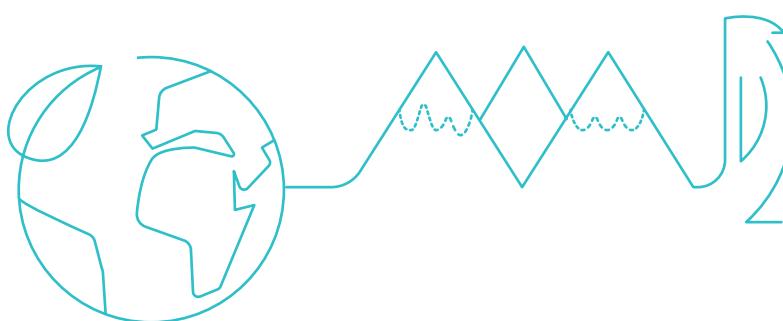
- Flux et concentration des différents polluants rejetés (eaux, sol, etc.) ;
- Rejets liquides et réductions obtenues ;
- Actions de réduction et substitution des produits chimiques dangereux ;
- Quantité et types de polluants rejetés dans l'air ;
- Quantité et types de polluants rejetés dans les sols ;
- Quantité et types de micro plastiques générés et rejetés.

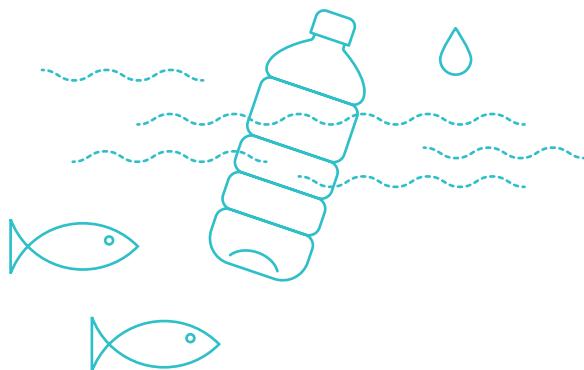
Critère 6.4 – Biodiversité et écosystèmes

INDICATEURS PERTINENTS

Nota bene : la lecture de la publication d'Epe de Décembre 2013 « Mesurer et piloter la biodiversité » est conseillée.

- Nombre d'actions en faveur de la biodiversité (Habitats protégés ou restaurés) ;
- Nombre d'espèces menacées figurant sur la liste rouge de l'IUCN et sur son équivalent national, et dont les habitats se trouvent dans les zones affectées par des activités, par niveau de risque d'extinction ;
- Impact sur la biodiversité sur l'ensemble du cycle de vie (destruction de forêt, d'habitats) ;
- Nombre d'espèces végétales et animales présentes et protégées, menacées (ou non) sur le(s) site(s) de conception, de production ou d'usage des activités, produits et services.





Critère 6.5 – Eau et ressources marines

INDICATEURS PERTINENTS

- Pourcentage d'eau recyclée ou réutilisée ;
- Consommateurs d'eau dans des zones de stress hydrique ;
- Nombre de salariés sensibilisés au sujet de la consommation d'eau ;
- Taux d'efficacité des investissements sur la consommation en eau (atteinte des objectifs prévisionnels) ;
- Suivi des rejets et des volumes d'effluents (ratio avec les consommations d'eau pour justification des écarts).

Critère 7.1 – Emploi

INDICATEURS PERTINENTS

- Effectif total par type de contrat de travail/ zone géographique/tranche d'âge/sexe ;
- Taux de turnover ;
- Rapport d'analyse des retombées économiques/sociales ;
- Nombre de salariés relevant de publics prioritaires (demandeurs d'emploi, chômeurs longue durée, jeunes sans qualification, handicapés) ;
- Nombre d'actions ou de jours consacrés à la promotion du marché de l'emploi local ;
- Nombre d'emplois consolidés ou créés.

Critère 7.2 – Santé et sécurité

INDICATEURS PERTINENTS

- Document unique d'évaluation des risques (DUER) ;
- Suivi statistique des accidents et maladies professionnelles ;
- Nombre d'heures de formation sur la santé et la sécurité au travail ;
- Nombre de causeries réalisées par les équipes.

7.3 – Formation et éducation

INDICATEURS PERTINENTS

- Coûts/budget de développement des compétences et formation ;
- Pourcentage d'employés participant à des formations par rapport au nombre total d'employés par an ;
- Nombre de validation des acquis ;
- Nombre d'heures de formation moyennes par employé ;
- Taux de formation ;
- Nombre moyen d'heures de formation par salarié et catégorie professionnelle.

Critère 7.4 – Diversité, équité et égalité des chances

INDICATEURS PERTINENTS

- Rapport annuel, bilan social, rapport de situation comparée ;
- Grille des rémunérations ventilée par CSP, sexe, etc. ;

CHAPITRE 7

Indicateurs sociaux

Selon la norme ISO 30414 (Management des ressources humaines — Lignes directrices sur le bilan du capital humain à l'attention des parties prenantes internes et externes), le capital humain inclut les connaissances, les savoir-faire et les aptitudes cumulés du personnel d'un organisme et l'impact sur la performance à long terme de l'organisme, ainsi que sur l'avantage concurrentiel, par le biais d'une optimisation de la productivité et de l'efficience. Le pilotage du capital humain renforce la capacité d'un organisme à gérer l'une de ses ressources les plus critiques : le personnel. La recherche montre que les organismes qui ne gèrent pas leur capital humain peuvent altérer la capacité et l'opportunité pour l'entreprise de créer de la valeur durable à long terme par le biais de son personnel.

- La part des catégories dans l'effectif total (pyramide des âges, répartition hommes/femmes, part des personnes handicapées) ;
- Suivi chiffré des recrutements, promotions, actions de formation permettant la comparaison de la situation des hommes et des femmes, et des autres catégories ;
- Diversité de l'équipe de direction/encadrement.

Critère 7.5 – Respect des Droits Humains

INDICATEURS PERTINENTS

- Registre du personnel pour les organisations de plus de 50 salariés ;
- Relevé mensuel des mouvements de personnel ;
- Nombre d'alertes au cours de la période ;
- Nombre de mineurs embauchés ;
- % de fournisseurs et de sous-traitants majeurs dont le respect des droits de l'Homme a fait l'objet d'un contrôle ;
- Nombre total d'heures de formation des salariés sur les politiques et procédures relatives aux droits de l'Homme applicables dans leur activité.



CHAPITRE 8

Indicateurs économiques et de gouvernance

La finalité de ce dernier chapitre du référentiel Engagé RSE n'est pas d'établir une analyse financière de l'organisation mais une évaluation du pilotage du volet économique de l'organisation au regard de sa démarche RSE.

Elle doit être abordée sous les angles suivants :

- Pour les TPE/PME, s'assurer qu'un pilotage stricto sensu économique clair existe. Pour en savoir plus, consultez notre guide du Label

Engagé RSE pour les TPE et PME de moins de 50 salariés. <https://telechargement-afnor.org/guideline-petitesentreprises>

- Les 6 critères du chapitre 8 sont très orientés vers le lien entre les facteurs économiques et la performance de responsabilité sociétale.

L'enjeu est donc ici d'évaluer dans quelle mesure l'organisation est capable, si possible, de faire le lien entre sa performance économique et sa

performance globale et capable d'enrichir son pilotage économique au travers de sa démarche de responsabilité sociétale.

Critère 8.1 – Part RSE du CA et investissements associés

INDICATEURS PERTINENTS

- Suivi des CAPEX liés aux projets RSE ;
- Taxonomie verte sur le CA, OPEX et CAPEX ;
- Rapport d'analyse de marché ;
- Analyse de la rentabilité ;
- Budget de fonctionnement et d'investissements RSE ;
- Politique d'investissement ;
- Part des investissements responsables par rapport aux investissements totaux ;
- Part des investissements visant à réduire l'impact environnemental, social de l'outil de production ;
- Part de R&D allouée aux produits éco-socio-conçus.

Critère 8.2 – Partage de la VA et rémunération liée aux objectifs RSE

INDICATEURS PERTINENTS

- Transparence des versements à l'État : tous les impôts et taxes (impôt sur les bénéfices, impôts fonciers, etc.) ;
- Transparence sur la redistribution interne aux salariés ;
- Indicateurs sur la mise à disposition à titre gratuits de biens et/ou locaux ;
- Part variable vs part fixe, primes, intérêtement individuel et intérêtement collectif ? Evolution du Plan d'épargne d'organisation (PEE) ? Avantages en nature ?
- Critères RSE liés à la rémunération variable.

Critère 8.3 – Achats responsables

INDICATEURS PERTINENTS

- Part des achats locaux dans le volume global des achats ;
- Pourcentage des acheteurs formés au sujet des achats responsables ;
- Délai moyen de paiement des fournisseurs ;

- Nombre de litiges en cours ;
- Pourcentage de fournisseurs ayant fait l'objet d'une évaluation RSE.

Critère 8.4 – Qualité et satisfaction des clients et consommateurs

INDICATEURS PERTINENTS

- Profils des clients/usager/consommateurs ;
- Taux de satisfaction général ;
- Nombre de réclamations clients ;
- Mesures de l'expérience client (labels...) ;
- Enquêtes de satisfaction ;
- Suivi de la proportion de défauts signalés sur les produits et installations ;
- Pourcentage de contrats honorés dans les conditions convenues ;
- Datas associées aux mécanismes de contrôle visant au respect de la vie privée du consommateur.

Critère 8.5 – Éthique des affaires

INDICATEURS PERTINENTS

- Pourcentage et nombre total de domaines d'activité stratégique soumis à des analyses de risques en matière de corruption ;
- Nombre de salariés ayant été formés à la lutte contre la corruption ;
- Nombre de condamnations ;
- Montant des amendes versés ;
- Nombre de plaintes de tiers.

Critère 8.6 – Satisfaction des attentes des parties prenantes externes en termes de développement durable

INDICATEURS PERTINENTS

- Nombre de plaintes des parties prenantes ;
- Nombre de PV de l'administration ;
- Nombre de mises en demeures ;
- Nombre d'articles de presse.

ANNEXE 1 : L'ISO 26000, SOCLE DU LABEL ENGAGÉ RSE

Les 7 principes de responsabilité sociétale

Pour aborder et pratiquer la responsabilité sociétale, une organisation doit prendre en compte les 7 principes suivants :

- ① **Redevabilité** : l'organisation est en mesure de répondre de ses impacts sur la société, l'économie et l'environnement ;
- ② **Transparence** : l'organisation assure 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 ;
- ③ **Comportement éthique** : l'organisation a un comportement fondé sur les valeurs de l'honnêteté, de l'équité et de l'intégrité ;
- ④ **Reconnaissances des intérêts des parties prenantes** : l'organisation reconnaît et prend en considération les intérêts de ses parties prenantes et y répond ;
- ⑤ **Respect du principe de légalité** : l'organisation se conforme à toutes les législations et réglementations en vigueur ;
- ⑥ **Prise en compte des normes internationales de comportement** ; et cela tout en respectant le principe de légalité ;
- ⑦ **Respect des droits de l'Homme** : l'organisation respecte les droits de l'Homme et reconnaît à la fois leur importance et leur universalité.

Ces 7 principes peuvent vous aider à formuler ou revisiter les valeurs de votre entreprise. En effet, la réflexion sur les valeurs de l'entreprise est une étape souvent préalable et essentielle à la mise en place d'une démarche de RSE. Vos valeurs doivent être d'une manière ou d'une autre le reflet et l'illustration de tous ces principes.

Les 7 questions centrales de la norme ISO 26000

Les 7 questions centrales de l'ISO 26000 constituent les thèmes constitutifs de la RSE. Pour définir le périmètre de sa responsabilité sociétale, identifier les domaines d'action pertinents et fixer ses priorités, l'organisation doit donc traiter les 7 questions centrales suivantes :

- ① **Gouvernance des organisations** : système par lequel l'organisation prend des décisions et les applique en vue d'atteindre ses objectifs ;
- ② **Droits de l'Homme** : sont fondamentaux et se distinguent en deux catégories ; les droits civils et politiques (droit à la vie et à la liberté, égalité face à la loi, liberté d'expression) et les droits économiques, sociaux et culturels ;
- ③ **Relations et conditions de travail** : englobent toutes les politiques et pratiques liées au travail réalisé au sein d'une organisation ;
- ④ **Environnement** : l'organisation a des impacts sur l'environnement suite à ses décisions et activités, quel que soit son site d'implantation. Ces impacts sont liés à l'utilisation des ressources, l'emplacement des activités et la production de pollution (eau, air, sol) et déchets ;
- ⑤ **Loyauté des pratiques** : concerne la conduite éthique des transactions entre une organisation et d'autres organisations (organismes publics, partenaires, fournisseurs, sous-traitants, clients, concurrents, associations, etc.) et porte sur la façon dont une organisation utilise ses relations avec d'autres organisations afin de favoriser l'obtention de résultats positifs ;
- ⑥ **Questions relatives aux consommateurs** : toute organisation qui offre des produits et services à ses consommateurs a des responsabilités envers eux, telles que l'éducation, la sensibilisation, la consommation durable et l'accessibilité à ces produits et services ;
- ⑦ **Communautés et développement local** : l'implication de l'organisation auprès des communautés, le partage de sa valeur ajoutée créée et la contribution au développement local font partie intégrante de sa responsabilité sociétale.

ANNEXE 2 : LIEN ENTRE LE MODÈLE D'ÉVALUATION ENGAGÉ RSE ET LES PRINCIPAUX RÉFÉRENTIELS INTERNATIONAUX DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

En 2018, un travail de corrélation entre les différents critères du modèle original et les principaux référentiels internationaux de développement durable a été réalisé afin de répondre aux mieux aux attentes des organisations évaluées et de leur proposer un service complémentaire à celui de l'évaluation de la maturité de leur démarche RSE.

Grâce à l'ensemble de ces liens, l'organisation peut exploiter les résultats de son évaluation de labellisation Engagé RSE pour renseigner et/ou s'aligner avec l'ensemble des autres référentiels et obligations réglementaires auxquels elle est assujettie (« hard law ») ou sur lesquels elle est attendue par ses parties prenantes (« soft law »).

GRI Standards



Beaucoup d'organisations se basent aujourd'hui sur le référentiel de la Global Reporting Initiative (GRI) pour produire leurs rapports (rapports RSE, de développement durable, de performance durable, etc.) sur les dimensions économiques, sociales et environnementales de leurs activités. Face à ce constat, AFNOR Certification a revu son rapport d'évaluation pour qu'il devienne une aide à la rédaction d'un reporting tel que préconisé par les GRI standards. Ainsi, pour chacun des critères d'évaluation Engagé RSE, le lien est fait avec les indicateurs GRI standards pour aider l'organisation à mettre en avant ses pratiques et résultats.

ODD (Objectifs de Développement Durable)



Les 17 ODD et leurs 169 cibles, ou sous-objectifs, forment le cœur de l'Agenda 2030, adopté par l'ONU le 25 septembre 2015. Ces ODD s'inscrivent dans la continuité des engagements internationaux pour le Développement Durable (Agenda 21, Objectifs du millénaire pour la pauvreté, COP 21...). Au regard des urgences planétaires, cet Agenda fixe, à échéance 2030, la réalisation de ces ODD

couvrant l'intégralité des enjeux de développement dans tous les pays tels que le climat, la biodiversité, l'énergie, l'eau, la pauvreté, l'égalité des genres, la prospérité économique ou encore la paix, l'agriculture, l'éducation, etc. Toute organisation étant concernée par les ODD, elle doit pouvoir situer son niveau de maturité et de contribution au regard de ces objectifs. AFNOR Certification a donc formalisé des liens entre les critères du référentiel Engagé RSE et les ODD. L'évaluation Engagé RSE viendra ainsi refléter le niveau de contribution de l'organisation à l'atteinte des ODD et de leurs cibles.

10 principes du Pacte Mondial



Le Pacte Mondial, ou Global Compact en anglais, est une initiative des Nations Unies lancée en 2000 visant à inciter les organisations du monde entier à adopter une attitude socialement responsable en s'engageant à intégrer 10 principes dans leur stratégie. AFNOR Certification et le Pacte Mondial France ont conclu en 2023 un partenariat afin de mener des actions communes pour promouvoir la responsabilité sociétale au sein des organisations. Grâce à la formalisation des liens entre les critères du modèle Engagé RSE et les 10 principes du Pacte Mondial, l'évaluation Engagé RSE permettra d'accompagner l'organisation dans la production de sa COP (« Communication sur le progrès »), rapport public annuel à publier dans le cadre du Pacte Mondial. Réciproquement, les organisations signataires des 10 principes du Pacte Mondial pourront plus simplement valoriser leurs actions dans le cadre d'une évaluation de labellisation Engagé RSE.



Raison d'être et qualité de société à mission

Publiée au journal officiel le 23 mai 2019, la Loi PACTE modifie le code civil et le code de commerce par l'intégration des notions, nouvelles, de « raison d'être » et de « société à mission ».

L'article 1833 du code civil est ainsi complété par un nouvel alinéa précisant que « la société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ». L'article 1835 prévoit quant à lui que « les statuts [de l'entreprise] peuvent préciser une raison d'être, constituée des principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité ».

Enfin, l'article L. 210-10 du code de commerce précise désormais qu'« une société peut faire publiquement état de la qualité de société à mission lorsque les conditions suivantes sont respectées :

- 1° Ses statuts précisent une raison d'être (...) : condition directement liée aux critères 1.1 et 2.1 du Label Engagé RSE
- 2° Ses statuts précisent un ou plusieurs objectifs sociaux et environnementaux que la société se donne pour mission de poursuivre (...) : condition directement liée aux critères 1.2, 1.3 et 2.1 du Label Engagé RSE

- 3° Ses statuts précisent les modalités du suivi de l'exécution de la mission mentionnée au 2°. (...) : condition directement liée aux critères 2.2, 2.3, 2.4, 2.5 et 2.6 du Label Engagé RSE
- 4° L'exécution des objectifs sociaux et environnementaux mentionnés au 2° fait l'objet d'une vérification par un organisme tiers indépendant (...) ».

Directement connecté aux attendus de l'article L.210-10 du code de commerce, le Label Engagé RSE constitue un outil efficace pour les responsables RSE qui souhaitent engager une réflexion sur leur raison d'être, voire la formaliser. C'est aussi un outil utile et tout autant de temps gagné pour les organisations qui souhaitent faire publiquement état de leur qualité de société à mission !





POUR ALLER PLUS LOIN TÉLÉCHARGEZ :



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



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



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



En savoir plus sur le Focus RSE pour les QSE

POUR EN SAVOIR PLUS

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