

19 PME ont engagé leur démarche de responsabilité sociétale : quels résultats ?

Retour sur 14 mois de formation et d'accompagnement dans le cadre du plan PME de la région Rhône-Alpes et grâce au soutien de l'Europe

Ils ont participé

- ▶ **Automatique & Industrie** - Ingénierie de systèmes automatisés
- ▶ **Architecture & Territoire** - Cabinet d'architectes
- ▶ **Brailly** - Imprimerie
- ▶ **Bonnavion Secure System** - Construction mécanique
- ▶ **CAN** - Travaux d'accès difficile
- ▶ **Carly SA** - Conception et fabrication de composants de ligne pour circuits frigorifiques
- ▶ **Usines Desautel** - Conception et fabrication d'appareils d'extinction à pression
- ▶ **Ecodis** - Aération, désenfumage, éclairage naturels
- ▶ **Ecomotiv** - Réalisation d'installations photovoltaïques « clé en main »
- ▶ **Guelpa** - Travaux publics
- ▶ **Gruat TP** - Terrassement
- ▶ **Lecante SA** - Appareillage orthopédique sur mesure
- ▶ **Mecolec** - Fabrication de plastiques composites
- ▶ **Seetp Robinet** - Travaux publics
- ▶ **Theorem** - Expertise comptable, audit, conseils
- ▶ **Transformateurs Solutions Vénissieux** - Réparation et maintenance de transformateurs
- ▶ **TRV TP** - Terrassement, voirie, réseaux
- ▶ **Valette et Gaurand** - Fabrication de billes et rouleaux
- ▶ **Z Architecture** - Cabinet d'architectes

D

ans le cadre de sa stratégie régionale de développement économique et d'innovation, la région Rhône-Alpes a lancé le Plan PME qui donne aux entreprises l'accès à des expertises pour renforcer leur compétitivité.

Le Groupe AFNOR pilote le volet « Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) » de cette politique. En 2013 et 2014, dix-neuf PME ont été accompagnées dans la construction de leur démarche RSE, suivant les lignes directrices de la norme ISO 26 000.

Les résultats obtenus par les participants démontrent, une fois encore, que cette norme est un puissant levier de performance et répond aux évolutions des marchés. Elle offre de multiples possibilités d'actions en invitant les entreprises à questionner les volets économiques, environnementaux et sociaux de leurs activités et à prendre en compte les attentes de leurs parties prenantes, de plus en plus attentives aux conditions de production. Chaque entreprise a déployé sa propre démarche, en écho à ses enjeux stratégiques. Mobilisées selon leurs capacités, elles ont suivi des formations collectives et ont bénéficié d'un accompagnement individuel pour diagnostiquer leurs pratiques, construire leurs plans d'actions et évaluer leurs résultats.

Découvrez les témoignages d'entreprises engagées.

► Qu'est-ce que la « Responsabilité Sociétale des Entreprises » ?

La responsabilité sociétale des entreprises désigne leur contribution au développement durable par l'intégration dans leurs décisions et activités des dimensions sociales, économiques et environnementales.

L'engagement dans la RSE conduit l'entreprise à faire un état des lieux global de ses enjeux et de son fonctionnement en s'appuyant sur les attentes de ses parties prenantes (salariés, clients, fournisseurs, actionnaires, société civile, riverains, pouvoirs publics...).

Cette démarche lui permet d'identifier à la fois ses risques et de nouveaux leviers de performance, voire à revisiter sa stratégie pour gagner en compétitivité.

À la clé, l'entreprise met en place des actions concrètes qui lui apportent des résultats tangibles tels que des gains financiers, de l'innovation, une meilleure implication du personnel, le maintien des compétences dans l'organisation ou une amélioration de son image et de ses relations avec ses parties prenantes.

► Des reconnaissances impartiales

Pour crédibiliser sa démarche et la valoriser vis-à-vis de ses parties prenantes, une organisation peut faire reconnaître tout ou partie de sa démarche en s'appuyant sur des labellisations ou des évaluations par un tiers.

- AFAQ 26 000 s'appuie sur la norme ISO 26 000 pour évaluer la maturité de la démarche globale en la positionnant sur un des niveaux suivants : initial, progression, confirmé, exemplaire.
- L'Ecolabel européen ou la certification selon la norme ISO 14 001, qui permettent de témoigner de ses préoccupations environnementales.
- La certification OHSAS 18001 ou les labels Égalité et Diversité, qui signalent une gestion des RH plus responsable.

► Un document fondateur : la norme ISO 26000



Depuis 2010 et son adoption par 86 pays, la norme ISO 26 000 offre un cadre international de référence clarifiant la notion de responsabilité sociétale. D'application volontaire, cette norme guide les entreprises, et plus largement tous types d'organisations, dans la définition

de leurs domaines d'action pertinents pour contribuer au développement durable.

En particulier, elle décrit deux pratiques fondamentales de la responsabilité sociétale :

- L'identification des impacts des pratiques de l'organisation sur l'environnement et la société.
- L'identification des parties prenantes et le dialogue avec celles-ci.

Ces deux pratiques visent à déterminer les domaines d'action pertinents et prioritaires pour l'organisation à partir :

- Des impacts sur l'ensemble de la chaîne de valeur (cycle de vie de l'activité/produit/service).
- De la prise en compte systématique des 7 questions centrales.

Droits de l'homme, relation et conditions de travail, environnement, loyauté des pratiques, questions relatives aux consommateurs, communautés et développement local

- D'un périmètre étendu de sa responsabilité au sein de sa sphère d'influence.
- De ses parties prenantes.

Depuis sa publication, les organisations publiques et privées du monde entier utilisent la norme ISO 26 000 pour structurer leur démarche RSE.

► Achats responsables

La norme NF X 50-135 ou norme « Achats Responsables » complète l'ISO 26 000 en apportant des réponses concrètes aux questions essentielles :

- Comment allier développement durable et réduction des coûts ?
- Quelle relation durable instaurer entre acheteur et fournisseur ?
- Comment réduire émissions polluantes et déchets grâce aux achats ?



“ ILS EN PARLENT LE MIEUX

ARCHITECTURE & TERRITOIRE

Pascal Coffineau,
directeur général
d'Architecture &
Territoire

TERRITOIRE & DEVELOPPEMENT

Cabinet d'architectes,
19 salariés, 1.3 M€ de
CA, Grenoble (38)

Actions

- Fiabiliser l'organisation
- Planifier les missions
- Innover en conception et construction
- Impliquer les collaborateurs
- Engager une démarche de santé au travail
- Maîtriser les impacts sur l'environnement

Résultats

- Amélioration de la compréhension du fonctionnement de l'entreprise par l'ensemble des salariés
- Meilleure affectation des ressources et répartition de la charge de travail

Entrer dans l'action

La démarche RSE s'est révélée être une méthode d'observation, de cadrage et d'impulsion. Elle a permis de poursuivre notre communication interne et externe avec, entre autres outils, la création d'un site Internet. Elle nous a aidés à mieux nous structurer pour accompagner notre développement. Nous avons clarifié notre process et les liens entre les deux structures du groupe à travers la description d'affaires types et notre organigramme. Elle a contribué à améliorer les conditions de travail avec, par exemple, l'achat d'équipements de sécurité pour nos collaborateurs sur les chantiers.



Didier Théodore, responsable
du développement durable de
Brailly

Imprimerie, 70 salariés, 10 M€
de CA, Saint-Genis-Laval (69)

Repenser la stratégie

Le diagnostic RSE a mis en évidence des choses que nous pressentions. D'abord la nécessité de mettre en place une vraie gestion des ressources humaines. Ensuite, une réflexion sur notre stratégie et notre positionnement, alors que le marché de l'imprimerie est très tendu. Nous avons repensé notre approche commerciale et créé des indicateurs. À la clé : une hausse de nos marges qui ne compense pas encore



Laurent Falco, responsable
personnel, matériel, sécurité de
Guelpa TP

Travaux publics, 90 salariés,
10 M€ de CA, Le Fayet (74)

Actions

- Former à l'écoconduite et acheter une voiture électrique
- Ecoinnov, recycler des déchets
- Revoir les outils de communication
- Optimiser les processus achat
- Impliquer les chefs de chantier dans les décisions

Résultats

- Gains financiers
- Baisse des dépenses et des stocks
- Développement des remontées d'information du terrain
- Amélioration de l'image de l'entreprise

Sensibiliser le personnel

Nous avons formé nos chauffeurs de poids lourds à l'éco-conduite. À la clé une baisse de 5 % de la consommation de gazole au 100 km. Nous allons former l'ensemble du personnel car, avec 120 véhicules et engins et 400 000 litres de carburant consommés par an, ce poste d'achat reste très élevé.

Nous allons également investir dans du matériel de chaulage pour mélanger les matériaux (terre, remblais...), actuellement considérés comme des déchets, avec de la chaux. Ils seront ainsi directement réutilisables sur le chantier, et nous économiserons les trajets et la mise en décharge.

la baisse du chiffre d'affaires. Enfin, l'instauration du traitement des non-conformités nous a fait gagner en qualité.

Actions

- Repenser la stratégie commerciale
- Engager une démarche qualité
- Impliquer et motiver les salariés
- Ecoinnov

Résultats

- Nouvelle stratégie d'entreprise
- Amélioration de la notoriété
- Amélioration du dialogue social et de l'implication des salariés
- Amélioration de la marge brute

“ ILS EN PARLENT LE MIEUX



Yannis Plantier, chef de projet RSE d'Ecodis

Aération, désenfumage et éclairage naturels, 220 salariés, 27 M€ de CA, Chaponnay (69)

Actions

- Ecosocioconception des produits
- Mener des enquêtes auprès des fournisseurs
- Travailler sur les valeurs de l'entreprise
- Créer un processus RH documenté
- Diversifier les sources de recrutement

Résultats

- Amélioration du climat social
- Meilleure intégration des commerciaux dans l'entreprise
- Conception d'un écoproduit

Introduire des critères sociaux et environnementaux dans la conception

Ecodis a toujours été sensible aux aspects sociaux et environnementaux. La direction générale a voulu formaliser nos valeurs et confirmer nos actions.

La démarche nous a notamment permis d'introduire des critères environnementaux et sociaux dans la conception de nos produits. Concrètement, la recherche & développement dispose d'une check list. Elle lui permet de passer en revue différents aspects pour que les nouveaux produits soient respectueux de l'environnement (recyclabilité, "démontabilité"...) et tiennent compte des contraintes d'installation et de mise en œuvre (réduction du poids, point d'ancrage pour la manipulation...).



Corinne Rohrbacher, responsable développement durable de Mecelec

Plastiques composites, 246 salariés, 32 M€ de CA, Tournon-sur-Rhône (07)

Actions

- Formaliser une politique RH
- Aménager les horaires
- Travailler sur l'égalité Femmes-Hommes
- Développer des process Qualité
- Mener une expérimentation de gestion des déchets
- Créer un pôle achats responsables

Résultats

- Amélioration de la production, de la qualité des produits et de la communication interne
- Résolution de dysfonctionnements
- Harmonisation des fonctionnements des sites de production

Revisiter les ressources humaines

Nous avons choisi la RSE car elle nous fournit un cadre global pour repenser notre stratégie. La démarche a été portée par la direction générale et la direction des ressources humaines a eu un rôle essentiel. C'est d'ailleurs dans le domaine des RH que les avancées sont les plus visibles.

Mecolec est née de rachats de sociétés avec des cultures très différentes qu'il fallait harmoniser. Les réflexions ont porté sur les fiches de poste, les grilles de salaire... La démarche a également permis d'améliorer le dialogue social et nous avons mis en place un baromètre social qui a permis à chacun de s'exprimer sur ses conditions de travail.



Christophe Berne, directeur
qualité sécurité environnement
de Transformateurs Solutions

Réparation et maintenance de
transformateurs, 120 salariés,
17 M€ de CA, Vénissieux (69)

Actions

- Régionaliser les achats
- Knowledge management
- Gérer le stress des équipes
- Maîtriser l'énergie
- Communiquer en interne
- Identifier les parties prenantes

Résultats

- Fidélisation des salariés
- Maintien des compétences dans l'entreprise
- Amélioration de la communication interne

L'humain au centre de nos préoccupations

Nous avons réussi à mettre en lumière nos "pépites", à réfléchir à de nouvelles actions et surtout à structurer l'ensemble. Concernant le bien-être au travail, nous avons décidé, au-delà de la création d'une association sportive, de développer un programme « TSV ça marche ! ». Autre exemple, la mise en place au sein de la société d'un atelier hebdomadaire de gestion du stress par la méthode VITTOZ. Ceci n'est qu'une petite illustration parmi toutes nos actions autour de la formation interne, des achats responsables, de l'éco-production ou de l'ancrage territorial. L'humain est au centre de notre aventure, et nous voulons démontrer que ce ne sont pas que des mots !



AUTOMATIQUE & INDUSTRIE

Pascal Mioche, président
directeur général
d'Automatique & Industrie

Ingénierie de systèmes
automatisés, 59 salariés,
4.6 M€ de CA, Moirans (38)

Actions

- Formaliser la démarche RSE
- Limiter les impacts environnementaux
- Créer un plan de déplacements d'entreprise

Résultats

- Renforcement de la culture d'entreprise
- Recrutements facilités

Améliorer la compétitivité de l'entreprise

Nous menions des actions pour développer notre RSE, mais de façon désordonnée. Aujourd'hui, nous impliquons le personnel, nos prestataires, l'entreprise est plus originale, plus innovante, plus attractive pour recruter. Nous sommes plus compétitifs. Nous avons engagé deux actions : l'une autour des transports (sécurité, gestion des déplacements des salariés, etc.), l'autre autour de l'intégration de l'efficacité énergétique dans nos projets de recherche & développement. Nous souhaitons être évalués AFAQ 26000 au second semestre et nous participons aussi à des groupes de travail sur la norme ISO 50001.



Geoffrey Chaussinand,
responsable hygiène qualité
sécurité environnement de
CAN

Travaux d'accès difficile, 210 salariés, 20.6 M€
de CA, Mirmande (26)

Actions

- Réaliser un rapport RSE
- Intégrer des actions RSE dans les mémoires d'appel d'offres
- Sensibiliser les salariés
- Développer des achats responsables

Résultats

- Amélioration de la transparence en interne
- Amélioration des pratiques en matière d'achats

Mieux communiquer sur les bonnes pratiques

Notre directeur a souhaité que l'entreprise s'engage dans une démarche RSE pour donner du liant à nos systèmes de management. Parmi les axes d'amélioration dégagés par le diagnostic, la communication occupe une place importante. CAN a de nombreuses bonnes pratiques en matière de RSE, mais ne les met pas assez en avant. Nous finalisons un reporting sur nos bonnes pratiques RSE qui sera disponible sur notre site internet. Nous souhaitons intégrer cet aspect dans notre offre commerciale. Les critères RSE apparaissent de plus en plus dans les appels d'offres. Pour 2015, nous souhaitons nous faire évaluer AFAQ 26000 pour nous situer par rapport aux exigences du référentiel et dégager d'autres axes de progrès.

“ ILS EN PARLENT LE MIEUX



Christian Thery, directeur général des Usines Desautel

Fabrication d'extincteurs, 77 salariés, 22 M€ de CA, Meyzieu (69)

Actions

- Développer des achats responsables avec les fournisseurs
- Impliquer les salariés dans le projet d'entreprise

Résultats

- Amélioration des relations-fournisseurs
- Baisse de l'absentéisme
- Baisse du taux d'accident

Appréhender le bien-être au travail

Nous sommes certifiés ISO 9001, 14001 et OHSAS 18001. C'est donc naturellement que nous nous sommes intéressés à la RSE. L'évaluation nous a donné une autre vision du développement durable et nous avons travaillé sur deux axes importants : le personnel et les achats. Concernant le personnel, la démarche a permis de réduire l'absentéisme, avec des entretiens et des questionnaires sur le bien-être au travail. Par ailleurs, depuis que nous analysons systématiquement les presque accidents, nous sommes passés d'une quinzaine à trois accidents par an. Quant aux achats, nous intégrons le développement durable dans nos critères d'évaluation des fournisseurs.



Denis Orts, responsable qualité sécurité environnement de Lecante SA

Appareillage orthopédique sur mesure, 60 salariés, 6.5 M€ de CA, Lyon (69)

Actions

- Optimiser les matières premières
- Valoriser les déchets
- Anticiper les pertes de compétences
- Former les orthopédistes en management opérationnel et stratégique

Résultats

- Gain de productivité
- Réduction des déchets
- Procédé de fabrication amélioré

Relier tous les aspects du management

La démarche RSE s'inscrit dans la continuité de nos certifications ISO 9001 et ISO 13485 sur le management de la qualité pour la réalisation des dispositifs médicaux. Nous avons pu travailler sur les trois piliers du développement durable. Aujourd'hui, les principaux indicateurs de suivi des consommations de matières sont exploités par la direction de LECANTE, pour anticiper des changements de comportements indispensables à la pérennité de l'entreprise. En effet, nous avons constaté que le simple fait de mesurer la consommation de matières a un effet pédagogique auprès du personnel, et les consommations ont baissé par rapport à l'année précédente.



Chantal Vergeau, PDG de Valette et Gaurand

Fabrication de billes et rouleaux, 100 salariés, 12.5 M€ de CA, La Talaudière (Loire)

Conforter l'éthique

Notre engagement RSE a permis de renforcer les valeurs qui me tiennent à cœur : en effet, mon éthique personnelle m'a toujours conduite à privilégier l'être humain et à le respecter. Cette démarche m'a ainsi confortée dans le bien fondé de mon approche vis-à-vis de toutes nos parties prenantes.

Précurseur dans cette démarche RSE, j'ai préféré rester particulièrement discrète vis-à-vis de notre personnel. Je vais désormais pouvoir pleinement l'associer à nos ambitions de développement durable.

Actions

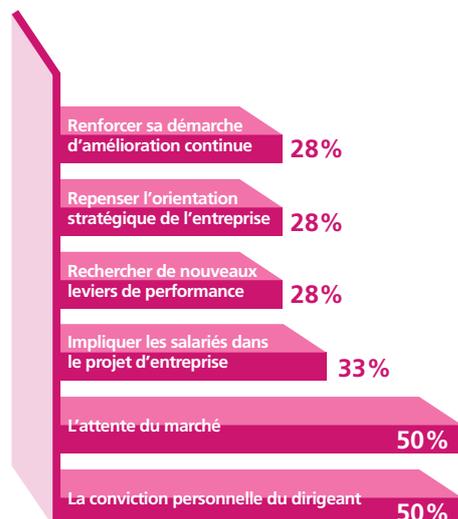
- Gérer les déchets
- Rénover les locaux
- Identifier un interlocuteur interne pour chaque partie prenante

Résultats

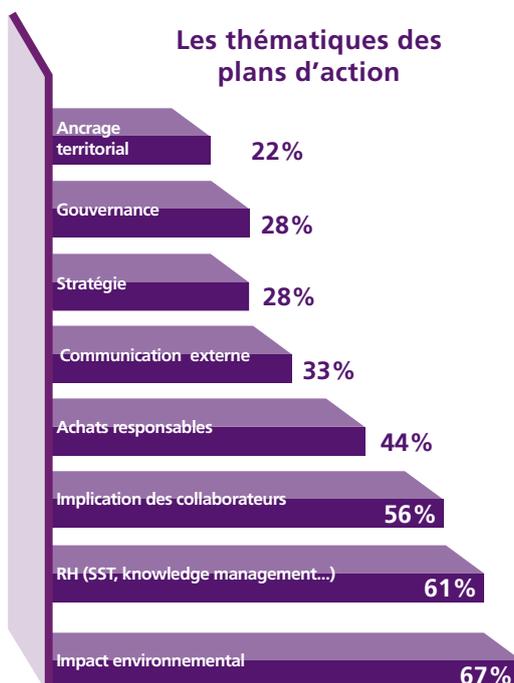
- Amélioration des relations avec les parties prenantes
- Optimisation de la gestion des déchets

► Les enseignements de cette opération collective

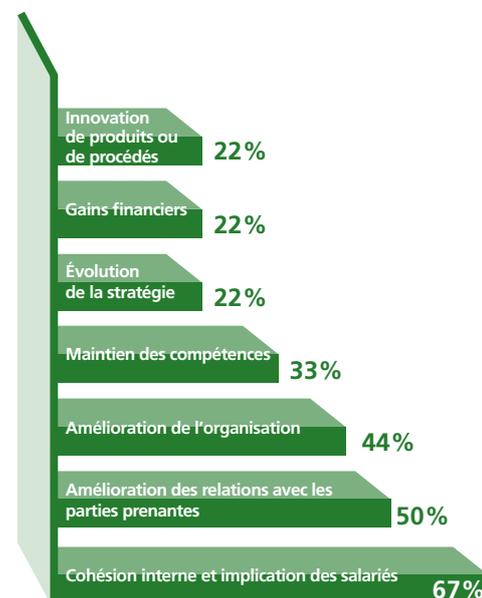
Les motifs d'engagements des entreprises dans la RSE



Les thématiques des plans d'action



Les bénéfices constatés après un an de démarche RSE



LE FINANCEUR



Alain Chabrolle, Vice-président du Conseil Régional Rhône-Alpes, délégué à la Santé et à l'Environnement

Accompagner le changement culturel des entreprises

Aujourd'hui, quels que soient leur secteur d'activité et leur taille, les entreprises doivent se positionner par rapport au développement durable. Elles sont invitées à rendre compte de leur contribution en la matière, et de leur capacité à atteindre une performance globale équilibrée entre les trois piliers du développement durable : l'économie, l'environnement et le sociétal.

C'est pourquoi, le Conseil Régional et la délégation Rhône-Alpes-Auvergne du Groupe AFNOR travaillent en étroite collaboration depuis de nombreuses années.

Ensemble, nous avons doté la politique Management de l'environnement du Conseil Régional de diverses actions collectives qui contribuent à la transition écologique des entreprises rhônalpines : 14001, RSE, ...

Parallèlement, ce partenariat a permis la création de la première plateforme RSE. Des PME de tous secteurs et de toutes tailles s'y sont intéressées au-delà de nos espérances.

Depuis 2008, ce sont 150 entreprises qui ont été accompagnées via ces dispositifs.

Les outils normatifs portés et développés par AFNOR permettent aux entreprises de se structurer, d'être plus performantes, et de diminuer leurs impacts environnementaux, selon notamment le processus d'amélioration continue qui est aujourd'hui bien connu.

Dans le même temps, ces normes leur permettent de communiquer et de faire reconnaître leurs actions par l'ensemble des acteurs.

Le Groupe AFNOR fait également partie du Comité de Pilotage du dispositif INNOV'R, appel à projet permanent en faveur des éco-innovations. Son travail au sein de ce comité est remarquable, mais surtout indispensable, car il apporte un regard juridique et normatif sur les projets qui nous sont proposés à l'accompagnement.

En 10 ans, plus de 14 millions d'euros ont été investis dans des projets novateurs. À la clé de ces initiatives, ce sont des centaines d'emplois qui sont créés.

Nous tenons à donner du sens et de la valeur à nos politiques, et c'est ainsi que nous accompagnerons le changement culturel des entreprises.

LE GROUPE AFNOR EN RHÔNE-ALPES

La délégation régionale du Groupe AFNOR se donne comme objectif de déployer, en Rhône-Alpes, les solutions de performance qu'apportent les documents normatifs. Elle le fait en déroulant des actions diversifiées de sensibilisation, d'information, d'atelier et de mobilisation des acteurs du développement économique de notre région.

Elle a aussi comme ambition de traduire concrètement sur le terrain les apports de la normalisation en proposant des opérations collectives aux entreprises et principalement aux PME. A l'écoute des partenaires (institutionnels, consulaires, fédérations professionnelles...) et des entreprises, la délégation propose des actions sur des thématiques favorisant le développement économique : qualité, environnement, énergie, santé et sécurité au travail, achats responsables, et bien sûr, démarches de responsabilité sociétale et de développement durable.

CONTACT
Groupe AFNOR
Immeuble M + M - 177, rue Garibaldi
69003 Lyon Cedex 03
Tél. : 04 72 61 69 00
E-mail : delegation.lyon@afnor.org



Avec Ecofolio
tous les papiers
se recyclent.