

Les actions du groupe AFNOR en matière de

RSE



Sommaire

Nos expertises RSE pour un monde plus sûr, prospère et solidaire 4

1. Établir les normes volontaires en matière de RSE 6
2. Outiller les clients en solutions de veille normative et réglementaire sur la RSE 8
3. Accompagner la montée en compétences des acteurs et des actrices de la RSE 9
4. Évaluer et valoriser les démarches RSE 10
5. Focus sur des prestations clés de 2024 12



Les engagements et actions RSE du Groupe AFNOR14

1. Éthique et gouvernance16
2. Engagement social22
3. Environnement et climat28
4. Développement des territoires 34
5. Revues et contrôles.....38



**Nos expertises RSE
pour un monde
plus sûr, prospère
et solidaire**



L'association AFNOR, chargée d'une mission d'intérêt général, constitue avec ses filiales un groupe international au service du développement durable. Notre groupe conçoit des solutions innovantes fondées sur les normes volontaires, sources de progrès et de confiance depuis 1926.

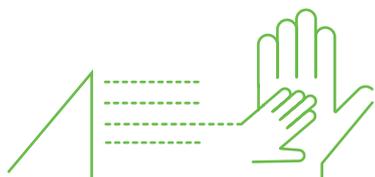


Sa vocation est d'accompagner les organisations et les personnes pour diffuser cette confiance. Un accompagnement qui s'effectue au travers de nos quatre domaines de compétences : la normalisation, l'édition, la formation et la certification.

Les expertises du groupe visent à favoriser un langage commun et à renforcer la confiance entre les acteurs et actrices économiques en France et à l'international, œuvrant ainsi à la construction d'un monde plus sûr, prospère et solidaire.

Ainsi, le Groupe AFNOR propose à ses clients une gamme de solutions pour déployer une démarche de RSE autour d'un socle fort, la norme volontaire NF EN ISO 26000, et du signe de reconnaissance associé, le label Engagé RSE et son équivalent européen *Responsibility Europe*, qui reflètent une approche de la RSE allant dans le sens de l'amélioration continue des pratiques et de la transformation, attestée par tierce partie. L'offre du groupe permet d'embrasser les grilles de lecture de référence, comme les objectifs de développement durable (ODD) et le reporting de durabilité désormais requis par la directive européenne CSRD.

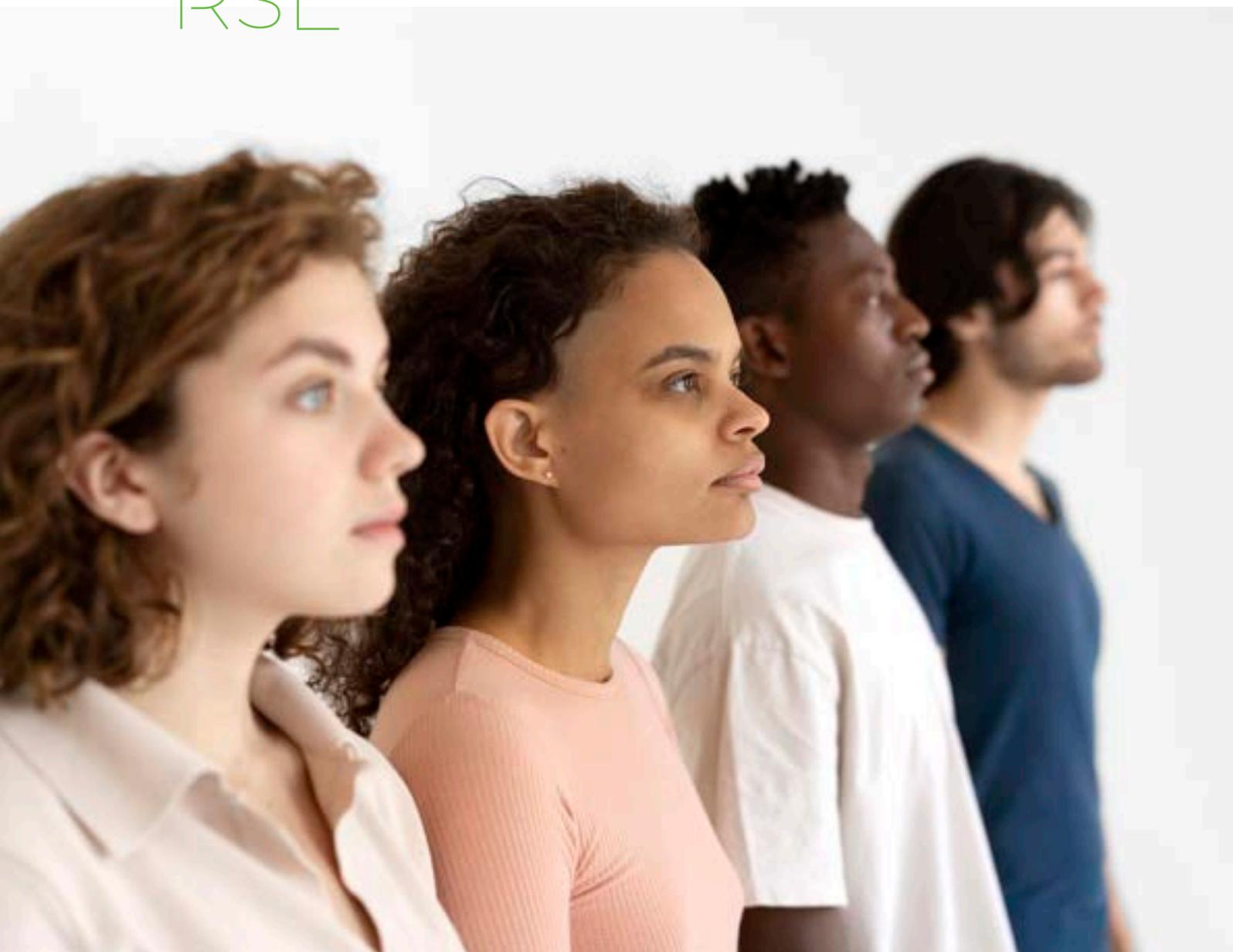




1 Établir les normes volontaires en matière de RSE

Les normes volontaires, un concentré de bonnes pratiques, dépassent les sujets techniques et technologiques, pour se mettre au service des enjeux sociétaux. Elles donnent un cadre aux démarches des organisations en matière d'achats responsables, d'égalité femmes-hommes, de pilotage des risques psychosociaux, etc.

RSE



1.1

Un incontournable de la RSE : la norme volontaire ISO 26000

L'Organisation internationale de normalisation (ISO) s'est emparée de la RSE bien avant le législateur. Dès 2005, l'ISO a proposé d'élaborer des lignes directrices rassemblées dans ce qui deviendra en 2010 la norme ISO 26000 (NF EN ISO 26000 en France), afin d'aider les organisations à intégrer la responsabilité sociétale dans leur stratégie d'entreprise, leurs activités, et à contribuer au développement durable et à la transformation des modèles d'affaires. L'ISO 26000 soutient une approche holistique à travers sept piliers : la gouvernance de l'organisation (au regard de la RSE), les droits humains, les relations et les conditions de travail, l'environnement, la loyauté des pratiques, les questions relatives aux consommateurs et enfin les communautés locales (territoires). Cette norme invite à mettre en place une stratégie et une démarche d'amélioration continue. Afin d'accompagner le déploiement de l'ISO 26000 et de poursuivre la dynamique de dialogue avec les parties prenantes autour de cette norme, la [commission française de normalisation AFNOR Développement durable - Responsabilité sociétale](#) a engagé de nombreux travaux pour fournir aux entreprises et aux collectivités des guides méthodologiques pour la mise en œuvre d'une démarche RSE structurée et performante.



1.2

Un modèle qui essaime

De nombreux autres référentiels normatifs, publiés par AFNOR ou en cours de développement, outillent ces sept piliers. Ils portent sur le modèle des sociétés à mission, le bilan d'émissions de gaz à effet de serre et la décarbonation, l'adaptation au changement climatique et la résilience, l'évaluation d'impacts environnementaux et sociaux des produits, le management de l'environnement (NF EN ISO 14001), la sobriété hydrique et énergétique, l'égalité femmes-hommes, la lutte contre la corruption, la santé et la sécurité au travail, la biodiversité, les villes durables, le management selon les ODD, l'économie circulaire, l'intelligence artificielle frugale, le cinéma responsable, et bien d'autres encore. Qu'elles soient génériques ou déclinées pour un secteur particulier, les normes volontaires, par leur universalité et leur mode de diffusion massive, sont autant de leviers pour initier des actions sur la base de méthodologies robustes, consensuelles et reconnues, dans le but d'accélérer les transitions.

1.3

Un appui au déploiement de la CSRD

L'entrée en vigueur, au 1^{er} janvier 2024, de la directive européenne sur le reporting de durabilité (CSRD), imprime un nouvel élan à la vision européenne de la RSE, tournée vers la transparence et la comparabilité des données ESG (environnement, social, gouvernance). Dans ce contexte, les normes volontaires portant sur le management environnemental (famille ISO 14000) constituent un atout précieux pour la robustesse des méthodologies et la crédibilité des informations récoltées, en complément des standards ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*) publiés par l'EFRAG (*European Financial Reporting Advisory Group*), sous l'impulsion de la Commission européenne.

2 Outiller les clients en solutions de veille normative et réglementaire sur la RSE

RSE

Distributeur officiel des normes volontaires en France, AFNOR Éditions propose des solutions de veille et d'information professionnelle et technique, notamment dans le domaine de la RSE, à travers la [plateforme COBAZ](#) et l'outil [Parcours interactifs](#). COBAZ est la solution tout-en-un pour identifier, consulter, veiller et décrypter les normes.

2.1

Un parcours interactif spécial RSE

Pour mieux décrypter les lignes directrices de la responsabilité sociétale, AFNOR Éditions propose un parcours interactif pour s'approprier l'ISO 26000 comme outil de construction et de mise en œuvre d'une démarche responsable dans toutes les organisations. Objectif : autonomie et prise en main facile. En ligne avec l'actualité et le déploiement de la CSRD, les modules donnent non seulement le B.A.-BA de l'ISO 26000, mais également les exigences du rapport de durabilité. Les points forts du parcours restent ses modèles téléchargeables : une cartographie de parties prenantes, une matrice de matérialité, un diagnostic RSE et une structure de rapport RSE pour passer à la pratique.

2.2

Des ouvrages qui appellent à l'action

RSE et développement durable - Labels, reporting, CSRD, ISO 26000, ODDs, Alain Jounot

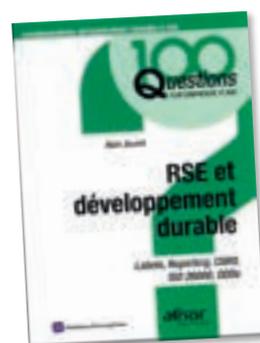
La norme NF EN ISO 26000 constitue un jalon important dans le progrès des organisations vers une prise en compte en profondeur de la RSE. En apportant des réponses simples aux cent questions les plus fréquentes, cet ouvrage pragmatique a pour mission d'informer les entreprises de toute taille et, en particulier, les PME-PMI.

L'ISO 26000 à l'ère du numérique - RSE 2.0 - Un co-développement durable à la portée de tous, Corinne Couillet-Demaizière

Ce livre, préfacé par Fabrice Bonnifet, donne des clés et des outils pour s'approprier, comprendre et mettre en œuvre l'ISO 26000.

L'ISO 26000 : guide éthique face aux urgences sociétales, Monique Gouiran

Tissant un lien entre économie mondialisée, mentalité géopolitique et socio-économique, l'auteure démontre comment les outils de la pensée systémique peuvent contribuer à la création d'un modèle économique adapté aux urgences environnementales et sociales.



3

Accompagner la montée en compétences des acteurs et des actrices de la RSE

3.1

Former les responsables développement durable et RSE

AFNOR Compétences forme des professionnelles et des professionnels capables d'appliquer les réglementations et les recommandations nationales et internationales en matière de RSE et d'accompagner la mise en œuvre de l'ISO 26000. Pour les aider à exercer leur métier, la formation donne les techniques pour réaliser un diagnostic cohérent et exhaustif, construire un tableau de bord d'indicateurs pertinents pour un projet RSE et formaliser une feuille de route RSE.

3.2

Auditeur/auditrice de durabilité : un métier qui monte en responsabilité

Les auditeurs et auditrices de durabilité sont la pierre angulaire de la directive CSRD et leur regard, selon les dispositions de la Haute autorité de l'audit (H2A), est précieux lors de la vérification des données ESG collectées dans les rapports de durabilité. Pour accéder à ce statut, les auditeurs et auditrices qui sont amenés à signer les rapports de durabilité doivent notamment suivre une formation de quarante heures, alignée sur le socle de compétences exigé

par la H2A. Le programme de formation établi par AFNOR Compétences, en présentiel, revient sur la genèse de la RSE, le cadre légal et réglementaire, les ESRS et l'assurance des rapports.

3.3

Un accompagnement pour tous et toutes

AFNOR Compétences a conçu la méthode IMPACT pour répondre aux besoins des responsables RSE et aux différents niveaux de maturité des organisations en matière de RSE. IMPACT — pour Impliquer, Mesurer, Projeter, Agir, Communiquer, Transformer — est une prestation d'accompagnement qui aide à initier et à conduire une feuille de route RSE, à (re)définir la raison d'être de l'entreprise, et à valoriser et à mettre en cohérence les pratiques.

3.4

Mettre au service des entreprises des experts et des expertes

En 2024, le groupe a déployé une nouvelle solution pour les acteurs et les actrices souhaitant se faire aider dans des projets en matière d'environnement, de sobriété hydrique, de cybersécurité, etc. : AFNOR BAO, pour « bouche-à-oreille ». Il s'agit d'un service d'intermédiation identifiant des experts et des expertes à même d'effectuer une mission ponctuelle, par exemple en renfort d'équipe ou en management de transition.



4

Évaluer et valoriser les démarches RSE

RSE

Avant d'être un sujet d'indicateurs, la RSE est un ensemble de pratiques bien opérationnelles. Mon nouveau process de recrutement va-t-il dans le sens de la diversité ? Ma nouvelle grille d'attribution des primes a-t-elle réussi à mobiliser les collaborateurs autour des ODD ? AFNOR Certification audite les pratiques, un exercice qui permet à l'entreprise de se situer sur une échelle de maturité et de s'améliorer continuellement. Le point commun des audits de certification et d'évaluation : l'écoute des parties prenantes et l'audit sur site, méthode reconnue par la Plateforme RSE comme un gage de crédibilité, de robustesse et de transparence.





Le Label Engagé RSE

Le Label Engagé RSE évalue la maturité des démarches RSE des organisations sur la base de l'ISO 26000. Il s'adresse à tous les types d'organisations (entreprises, associations, collectivités, institutions), quels que soient leur niveau de maturité en RSE, leur taille et leur secteur d'activité. Il envoie un signal fort : celui d'organisations qui assument les impacts de leurs décisions et s'engagent en faveur d'un développement durable de leurs activités, dans une démarche d'amélioration continue, au fil des audits de suivi et de renouvellement. Engagé RSE est adossé à *Responsibility Europe*, un réseau de labels nationaux et sectoriels qui soutient les positions de l'Union européenne (UE) en matière de RSE.

Engagé RSE est également un accélérateur de transformation pour les filières qui encouragent leurs acteurs et les actrices à se faire évaluer puis labelliser. Ainsi, les labels sectoriels RSE sont bien ancrés au sein des organismes animateurs de filières comme l'UNICEM pour les industries extractives de minéraux et les fabricants de matériaux de construction, l'AACC pour le secteur des agences-conseil en communication, les Scoop du BTP, le collectif Vignerons Engagés, la fédération des entreprises d'insertion, etc.



La structure des chapitres du référentiel du label Engagé RSE en fait aujourd'hui un outil incontournable pour rédiger un rapport de durabilité, que ce soit dans le cadre de la directive CSRD ou dans une approche volontaire. AFNOR Certification a élaboré un livre blanc qui constitue l'outil de décryptage pour comprendre comment le label Engagé RSE et sa labellisation peuvent aider à structurer, à déployer et à piloter son reporting de durabilité, à travers les liens méthodologiques et thématiques qui sont faits.

Sous le grand chapeau de la RSE, AFNOR Certification développe d'autres signes de reconnaissance plus verticaux en matière d'égalité femmes-hommes, de diversité, d'économie circulaire, etc.



RSE



5

Focus sur des prestations clés de 2024

5.1

Achats responsables et cartographie des risques

Les achats responsables selon la norme volontaire **NF ISO 20400** tendent à répondre aux enjeux environnementaux, de « *compliance* », sociaux, économiques et d'exemplarité par l'influence de l'entreprise sur sa chaîne de valeur. Pour lever les risques liés aux fournisseurs, la plateforme digitale du Groupe AFNOR guide les entreprises pas-à-pas pour identifier les risques bruts, c'est-à-dire les risques inhérents à une famille. Pour chaque enjeu, un niveau de criticité est restitué, confrontant la probabilité et la gravité du risque. La solution permet également de pondérer le risque selon la zone géographique de provenance. Plus de cent soixante-dix pays

sont couverts. Enfin, pour chaque famille d'achat, la plateforme AFNOR propose des recommandations issues d'un benchmark de bonnes pratiques sectorielles, qui vont permettre à l'acheteur d'atténuer le niveau de risque brut, et donc de piloter son risque net.

5.2

Sobriété énergétique et hydrique

La question n'est plus de savoir s'il faut opérer une transition énergétique, mais comment la réaliser. Confortés par le Pacte vert pour l'Europe et la stratégie nationale bas-carbone (SNBC) en France pour 2050, les objectifs sont clairement définis et le Groupe AFNOR fournit les outils et les services pour opérer une transition énergétique qui porte ses fruits. L'offre AFNOR porte sur l'amélioration de la performance

énergétique (**NF EN ISO 50001**, l'accompagnement dans une démarche de sobriété énergétique, les bonnes pratiques en matière d'énergies renouvelables, l'accompagnement dans les stratégies de décarbonation). Le groupe prône une approche associant efficacité énergétique et démarche bas-carbone. Le concept a été étendu à la thématique de l'eau, autour de la norme volontaire **NF ISO 46001** qui donne des lignes directrices pour un management de la ressource en eau.

5.3

Égalité femmes hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes est éminemment une question de RSE. Certains pays activent l'outil réglementaire pour réduire ces inégalités, en particulier dans la sphère professionnelle en termes salariaux. En appui, la normalisation volontaire propose de bonnes pratiques applicables à toutes les organisations, pratiques qui sont désormais formalisées dans une norme internationale, la **NF ISO 53800**, publiée en mai 2024. Le travail a été piloté par AFNOR au nom de la France, avec soixante pays, sur la base d'un premier document français publié en 2021, l'**AFNOR Spec X30-020**. La commission française a réuni de nombreuses parties prenantes, dont trois ministères.





5.4

Événements responsables

La notion de responsabilité sociétale prend une dimension particulière pour les grands événements. Ainsi en va-t-il des Jeux olympiques, qui se sont tenus en France à l'été 2024. Alors que les JO de Londres en 2012 furent à sa genèse, l'événement a été l'occasion de mettre à jour la norme volontaire [NF ISO 20121](#), qui donne des lignes directrices pour organiser un système de management responsable appliqué à l'activité événementielle. La commission française a réuni cent quatre-vingts professionnels et professionnelles, parmi lesquels le Comité d'organisation des jeux olympiques et paralympiques (COJOP) de Paris 2024 et l'Union française des métiers de l'événement (Unimev). Comme dans sa précédente version, la norme est certifiable.

5.5

IA frugale

Sujet disruptif des années 2020, l'intelligence artificielle (IA) pose de vraies questions d'impact écologique et de responsabilité sociétale. Sur le plan environnemental, les systèmes sollicitant une IA nécessitent de l'énergie et des ressources pour fonctionner. Mais concevoir des IA qui consomment le moins possible, c'est prendre le risque de subir l'effet rebond : quand l'efficacité d'une IA la rend moins coûteuse et plus facile à embarquer, son utilisation peut augmenter... et son impact environnemental avec ! En 2024, à la demande d'Ecolab, le laboratoire d'innovation du ministère français de la Transition écologique, AFNOR a conçu un document, l'[AFNOR SPEC 2314](#), qui fait le point sur le sujet et donne des clés pour éviter les pièges et aller dans le sens d'une intelligence artificielle frugale. Le référentiel dresse une méthodologie d'évaluation des impacts environnementaux, avec une approche cycle de vie, propose trente-et-une fiches de bonnes pratiques et des recommandations pour communiquer avec justesse sur le caractère frugal d'un service d'IA. Mis en lumière lors du Sommet pour l'action sur l'IA en février 2025 à Paris, il va donner lieu à des déclinaisons européenne et internationale.

5.6

Lutte contre le harcèlement scolaire

Le harcèlement scolaire touche des millions d'enfants et d'adolescents à travers le monde. Face à ce défi, l'Italie a pris des mesures proactives en publiant la norme UNI/PdR 42:2018, qui établit des critères et des exigences pour prévenir et combattre le harcèlement dans tous les établissements éducatifs, y compris les centres de formation, les internats et

les centres de loisirs fréquentés par des mineurs. AFNOR International a souhaité s'emparer pour proposer auxdits établissements [une certification basée sur cette norme volontaire](#), afin de prouver leur engagement. L'intérêt de cette norme réside dans son approche holistique, qui ne se limite pas à la mise en place de politiques et de procédures, mais inclut également l'analyse des causes du harcèlement et l'étude des outils pour le combattre efficacement. Les écoles doivent élaborer un plan d'action avec des objectifs mesurables, tels que la réduction du nombre de plaintes pour harcèlement ou l'augmentation de la participation aux activités de sensibilisation.

5.7

Économie circulaire

L'économie circulaire est un pan fondamental de la RSE. Il s'agit de passer d'un modèle linéaire, prédateur et impactant, à un modèle respectueux des ressources et des territoires, privilégiant les circuits courts, les boucles locales, l'écoconception, le réemploi, la réutilisation, le recyclage et l'économie de fonctionnalité. Or, comme pour tout changement de modèle, il faut un mode d'emploi. En 2024, AFNOR a publié la version NF des normes volontaires [ISO 59004](#) (principes et terminologie), [ISO 59010](#) (transition des modèles d'affaires) et [ISO 59020](#) (mesure de la performance en circularité). Elles ont été conçues sous l'impulsion de la France, au sein d'un comité technique sous présidence française, avec la participation de nombreux industriels et experts du sujet.

Les engagements et actions RSE du Groupe AFNOR



**ENSEMBLE
RESPONSABLES**



La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) s'inscrit naturellement au cœur de la stratégie du Groupe AFNOR.

Dans un esprit d'amélioration continue, le groupe s'est doté d'une politique RSE déployée depuis 2017 qui s'appuie non seulement sur les principes et les recommandations de la norme NF EN ISO 26000, mais aussi sur les bonnes pratiques définies par les normes internationales de référence dans ce domaine (NF ISO 20400, NF ISO 37001, NF EN ISO 14001, NF EN ISO/IEC 27001, etc.).

Cette politique de responsabilité sociétale repose sur quatre piliers :



déployant ainsi les sept questions centrales de la norme NF EN ISO 26000.



Pilotage de la RSE :

La politique RSE est pilotée par le COPIL RSE, qui rend compte au COMEX. Se réunissant tous les deux mois, cette instance stratégique rassemble les pilotes des quatre axes de notre politique RSE, dont trois membres du COMEX, la responsable RSE et la chargée RSE qui animent et coordonnent le déploiement de la politique RSE, ainsi que des experts dont les compétences enrichissent notre démarche. Le rôle de ce COPIL est d'assurer le déploiement de la politique et le suivi des actions engagées, tout en restant attentif aux évolutions internes et externes afin de proposer, si nécessaire, de nouvelles orientations au COMEX.



RSE



Éthique et gouvernance



Animé par quatre principales valeurs éthiques, retenues par ses salariés et salariées — **Qualité, Confiance, Responsabilité et Collectif** —, le Groupe AFNOR, en tant qu'entreprise socialement responsable, s'engage à maintenir une éthique et une loyauté irréprochables dans sa gouvernance, ses pratiques et ses décisions. En particulier, le groupe s'efforce de :

- 1.1 **Animer une gouvernance adaptée à nos missions, qui soit à l'écoute de toutes nos parties prenantes**
- 1.2 **Anticiper et maîtriser les risques liés à nos activités**
- 1.3 **Prévenir les éventuelles situations de conflits d'intérêts**
- 1.4 **Prévenir toute forme de corruption**
- 1.5 **Recueillir les alertes professionnelles et y remédier**
- 1.6 **Veiller à la sécurité des informations de nos clients, clientes et partenaires**
- 1.7 **Rechercher des fournisseurs qui partagent nos valeurs responsables**

1.1

Animer une gouvernance à l'écoute de toutes nos parties prenantes

Association de loi 1901, AFNOR est administrée par un **conseil d'administration** de trente membres au plus, répartis de manière à assurer une représentation large et équilibrée des différentes parties intéressées. La déléguée interministérielle aux normes participe aux séances du conseil d'administration et y exerce les fonctions de commissaire du gouvernement. Cette gouvernance est organisée de manière à prévenir toute forme de conflit d'intérêts. Elle est notamment encadrée par :

- **Des statuts** qui instituent un **comité d'éthique** que le président du conseil d'administration peut saisir pour toute question concernant l'équilibre de la représentation au sein du conseil d'administration, ainsi que pour examiner les situations individuelles. Ce comité peut également être sollicité chaque fois que nécessaire par le conseil d'administration, le bureau, la direction générale d'AFNOR et les instances statutaires des filiales d'AFNOR ;
- **Un règlement intérieur** dont un article est dédié à la **prévention des conflits d'intérêts** (article 23) ;
- **Une Charte éthique** qui guide les décisions et les actions du Groupe AFNOR au quotidien. Elle s'applique aux administrateurs d'AFNOR, aux collaborateurs et aux collaboratrices en France et à l'étranger (annexée au règlement intérieur et aux contrats de travail),

ainsi qu'aux partenaires contractuels (sous-traitants, formateurs et formatrices, auditeurs et auditrices, contrôleurs et contrôleuses, et fournisseurs), étant référencée dans les contrats d'achats ;

- Une charte des administrateurs et administratrices, dont l'objet est de prévenir et de gérer toute situation de conflit réel, potentiel ou apparent pouvant exister entre les intérêts d'AFNOR et les intérêts personnels ou professionnels de ses administrateurs et administratrices.

FOCUS

Tous les administrateurs et administratrices d'AFNOR sont invités à compléter annuellement ou à chaque fois qu'une modification intervient une déclaration d'intérêts. Celles-ci sont mises à disposition du conseil d'administration, des membres du comité d'éthique ainsi qu'au commissaire aux comptes et au contrôleur général et financier. Elles font l'objet d'un bilan annuel présenté au conseil d'administration.

FOCUS

Des comités portent auprès du conseil d'administration, avec un rôle consultatif auprès de celui-ci, les intérêts des consommateurs et consommatrices, des ONG agréées, des partenaires sociaux et des collectivités territoriales :

- Comité consommation ;
- Comité de concertation normalisation artisanat et petites entreprises (CCNAPE) ;
- Comité de concertation normalisation et collectivités territoriales (CCNC).



1.2

Anticiper et maîtriser les risques liés à nos activités

Dans un environnement en constante évolution, l'évaluation des risques est essentielle pour garantir la fiabilité de nos activités. Elle permet d'identifier les risques susceptibles d'affecter notre organisation, d'anticiper leurs effets et de déployer des mesures pour en prévenir la survenance et, le cas échéant, en atténuer l'impact. Ainsi, elle contribue à assurer un service fiable à nos clients et partenaires et à préserver la pérennité de notre organisation.

Dans cette perspective, notre groupe dispose d'une **cartographie des risques** qui reflète sa sensibilité aux enjeux extra-financiers, notamment sociaux et environnementaux. Cette démarche s'articule autour de neuf familles de risques, comme les risques liés à la perte d'expertise ou les atteintes au système d'information, et est intégrée au système de management de la qualité du groupe.

Actualisée tous les deux ans, cette cartographie fait l'objet d'un travail en comité financier et est validée par le conseil d'administration.



1.3

Prévenir les éventuelles situations de conflits d'intérêts

Les activités du Groupe AFNOR sont fondées sur **la confiance**.

C'est ce capital confiance que les administrateurs et administratrices d'AFNOR, tous les collaborateurs et collaboratrices, nos sous-traitants (auditeurs et auditrices, formateurs et formatrices, contrôleurs et contrôleuses) et nos fournisseurs s'efforcent de préserver et de renforcer dans la réalisation de leurs activités.

Ainsi, plusieurs dispositions ont été prises qui visent à limiter et à maîtriser les situations dans lesquelles un collaborateur, une collaboratrice ou un partenaire d'AFNOR aurait à choisir entre les devoirs et les exigences liés à sa fonction et ses intérêts privés, ou pourrait risquer d'être juge et partie, et ce, afin que le Groupe AFNOR conserve son indépendance de jugement et son objectivité pour la réalisation de ses prestations.

Des dispositions particulières pour les activités de normalisation

Tout collaborateur ou toute collaboratrice d'AFNOR Normalisation, en application du décret 2009-697, de la norme NF X50-088 relative à l'activité de normalisation et en cohérence avec la Charte éthique du groupe, signe à son arrivée une déclaration d'intérêts et prend l'engagement de conduire les travaux de normalisation de manière impartiale.

FOCUS

La norme NF X50-088 précise que les travaux de normalisation sont conduits de manière impartiale lorsqu'aucune partie prenante n'est privilégiée par rapport à une autre. L'impartialité, en matière de travail normatif, est la capacité à prendre en compte les avis et les intérêts exprimés par chacune des parties prenantes, à en rendre compte, à examiner chacune des contributions, sans en privilégier ni omettre aucune, et à faire en sorte que soient représentées loyalement dans les instances européennes et internationales les positions de la commission de normalisation.

Les collaborateurs et collaboratrices d'AFNOR Normalisation suivent par ailleurs, dans le cadre de leur parcours d'intégration, des formations juridiques pour l'exercice de leurs activités, et en particulier au droit de la concurrence et à la maîtrise des risques associés.

Des dispositions particulières pour les activités de formation ou de certification

La coexistence d'activités de conseil et d'évaluation ou de certification au sein du groupe présente ou peut être perçue comme présentant un risque de conflit d'intérêts.

Ce risque est maîtrisé par le respect de règles définies en cohérence avec la Charte éthique et précisées dans une doctrine de gestion des conflits d'intérêts entre ces activités. Cette doctrine répond en particulier aux exigences d'accréditation en matière d'impartialité, conformément aux normes NF EN ISO/IEC 17021, NF EN ISO/IEC 17024, NF EN ISO/IEC 17065, etc.

FOCUS

Une analyse des conflits d'intérêts est également réalisée par chaque organisme certificateur du groupe, documentée, et régulièrement auditée par les organismes accréditeurs concernés.



Les collaborateurs et collaboratrices d'AFNOR Certification, des autres organismes certificateurs du Groupe, d'AFNOR International et des entités support impliquées dans les processus de certification signent **un engagement de confidentialité et d'impartialité** qui peut les amener, en cas de potentiel conflit d'intérêts, à ne pas intervenir dans les activités du dossier concerné. Il en est de même pour les partenaires que sont les auditeurs et auditrices et les contrôleurs et contrôleuses qui signent un code de conduite via lequel ils s'engagent, d'une part, à signaler tout conflit d'intérêts et s'interdisent, d'autre part, d'accepter une mission s'ils ont préalablement conseillé le client.

1.4

Prévenir toute forme de corruption

Les collaborateurs et collaboratrices, et les partenaires du Groupe AFNOR doivent conduire leurs activités conformément aux dispositions du droit français relatives à la lutte contre la corruption et aux dispositions légales applicables, en pareille matière, en France et dans les pays étrangers où le Groupe AFNOR est implanté au travers de ses filiales et de ses distributeurs ou, plus généralement, est amené à intervenir. Le Groupe AFNOR condamne et prohibe toute forme de corruption.



Ainsi, un Code de conduite contre la corruption du Groupe AFNOR a pour objet d'informer et de guider l'ensemble des collaborateurs, des collaboratrices et des partenaires du groupe sur les risques, les comportements à proscrire pour acquérir les bons réflexes et connaître les procédures applicables permettant de s'assurer de la conformité des activités du groupe aux règles anti-corruption.

Ce code est intégré dans un programme de conformité anti-corruption, inspiré de la norme NF ISO 37001. Ce code est opposable aux collaborateurs par le règlement intérieur et aussi aux fournisseurs et aux distributeurs liés par contrat.

Des formations sur l'éthique dans les affaires sont également réalisées pour les postes les plus exposés aux risques de corruption.

1.5

Recueillir les alertes professionnelles et y remédier

Dans un objectif de simplification et d'efficacité, notre groupe a souhaité mettre en place un dispositif unique d'alertes professionnelles portant sur tout type de signalement relayant des faits :

- survenus dans le cadre de l'activité professionnelle ;
- et concernant un manquement à la Charte éthique ou à un code de conduite, un délit (tel qu'une prise illégale d'intérêts, des violences sexuelles et sexistes au travail, des faits de corruption, de favoritisme ou de harcèlement, etc.), un crime, une menace pour l'intérêt général, une violation (ou une tentative de violation) de la réglementation ou de la législation.

Ce dispositif constitue une ressource essentielle permettant de prévenir, traiter et remédier à des faits graves qui nous sont signalés dans le cadre de l'activité professionnelle.

Le dispositif d'alertes professionnelles est ouvert aux :

- parties prenantes internes, telles que les membres du personnel du Groupe AFNOR, mais aussi les personnes physiques adhérentes de l'association AFNOR, les administrateurs et administratrices, et les membres du comité exécutif ;
- parties prenantes externes telles que les anciens collaborateurs et anciennes collaboratrices du Groupe AFNOR et les candidats et candidates à un emploi, les collaborateurs et collaboratrices extérieurs et occasionnels (intérimaires, stagiaires, etc.), tout membre du personnel ou dirigeant ou dirigeante d'une entreprise liée par un contrat avec une entité d'AFNOR (prestataire, client, cliente, etc.) ainsi qu'à tout membre du personnel ou dirigeant ou dirigeante d'un sous-traitant d'un cocontractant d'une entité d'AFNOR.

FOCUS

Le Groupe AFNOR a mis en place un dispositif spécifique de **lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**, conformément à la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel. Deux référentes ont été nommées pour orienter, informer et accompagner les salariés et salariées dans la lutte contre ces comportements. Quatre procédures de traitement des signalements ont été mises en place en fonction des parties impliquées. Des exemples de situations ont été présentés aux salariés et salariées. L'accompagnement de la victime est prévu et adapté en fonction de la situation. Des formations pour la maîtrise des VSST (violences sexistes et sexuelles au travail) sont également réalisées pour l'ensemble des managers.

1.6

Veiller à la sécurité des informations de nos clients, clientes et partenaires

Garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations de nos entités, de nos partenaires et de nos clients et clientes est essentiel à la confiance. Ainsi, une politique de sécurité de l'information définit les règles de sécurité que tout manager, collaborateur ou collaboratrice au sein du groupe doit connaître et appliquer. Elle affiche trois ambitions :

- préserver en permanence le patrimoine informationnel et garantir les conditions d'exercice des activités du groupe ;
- maintenir la confiance entre le groupe, ses clients, ses clientes, ses collaborateurs, ses collaboratrices et ses partenaires ;
- assurer la conformité du fonctionnement des infrastructures du groupe aux cadres législatifs, réglementaires et contractuels en vigueur.

Depuis 2022, AFNOR est titulaire d'une certification **NF EN ISO/IEC 27001** qui couvre les activités déployées par le département des Systèmes d'Information, de conception, de maîtrise d'œuvre, de support, d'hébergement et de maintien en condition opérationnelle et en condition de sécurité du système d'information (SI) du Groupe AFNOR, à destination des clients et des clientes internes et externes.

Une charte d'utilisation du SI, annexée au règlement intérieur de l'UES, présente aux collaborateurs et collaboratrices les règles d'utilisation des moyens informatiques et de communication. Elle s'est enrichie en 2024 d'une charte pour le bon usage de l'IA.



AFNOR a rejoint le **Pacte IA de la Commission européenne**, affirmant ainsi son engagement pour une **utilisation responsable et éthique de l'IA**.

FOCUS

Le facteur humain est le principal risque de faille de sécurité de l'information sur le parc d'ordinateurs à disposition des collaborateurs et collaboratrices. Aussi, depuis 2022, des tests d'hameçonnage sont régulièrement menés, en parallèle à des conférences de sensibilisation aux risques et aux meilleures pratiques. La robustesse des mots de passe et la réussite des tests d'hameçonnage constituent un objectif collectif de notre groupe.

1.7

Rechercher des fournisseurs qui partagent nos valeurs responsables

Le Groupe AFNOR a mis en place une politique Achats Responsables, communiquée à la fois à nos collaborateurs et collaboratrices et à nos fournisseurs, alignant nos pratiques d'achat avec nos valeurs et les principes de la norme volontaire NF ISO 20400.

L'objectif est de construire des relations de confiance avec nos fournisseurs tout en tenant compte de nos objectifs de développement durable.



À titre d'exemple, nous nous assurons périodiquement que nos fournisseurs ne sont pas placés dans une situation de dépendance économique, que nos délais de paiement sont respectés, et donnons accès à nos achats, sans aucune discrimination, à toutes les entreprises, dans le respect de l'égalité de traitement des candidatures.

FOCUS :

Nous avons identifié les risques majeurs et les points de vigilance pour nos familles d'achats les plus importantes et défini les leviers d'action et de maîtrise. Tous nos contrats comprennent **une clause RSE** et dans le cadre de nos évaluations fournisseur, nous intégrons systématiquement **un critère RSE** en relation avec la prestation/produit, en prenant en compte le risque par rapport à l'atteinte de nos objectifs RSE du groupe.

2

Engagement social



RSE

Le Groupe AFNOR met au service de ses clients et parties prenantes l'expertise et les compétences de l'ensemble de ses collaborateurs et collaboratrices. **Il est donc naturel que l'engagement social constitue un axe fort de sa politique de responsabilité sociétale.**

Dans le contexte de la nouvelle normalité post-covid et de l'accélération de la transformation numérique, une écoute attentive de nos collaborateurs et collaboratrices à travers différents baromètres sociaux nous a amenés à faire évoluer nos organisations du travail, nos pratiques managériales et nos modèles d'apprentissage, dans le but de préserver un collectif de travail solide et d'offrir à nos collaborateurs et collaboratrices adaptabilité et flexibilité dans l'organisation et l'environnement de travail, tout en tenant compte des exigences de sobriété énergétique. Ainsi, les actions engagées visent à :

- 2.1 Préserver la santé des collaborateurs et des collaboratrices**
- 2.2 Assurer leur sécurité**
- 2.3 Favoriser de bonnes conditions de travail**
- 2.4 Établir un dialogue social constructif**
- 2.5 Gérer la carrière afin de soutenir le développement des compétences**
- 2.6 Promouvoir la diversité et l'inclusion**



2.1

Préserver la santé des collaborateurs et des collaboratrices

La santé des salariés et des salariées, définie par l'OMS, concerne à la fois la santé physique, mentale et sociale, et constitue l'une de nos priorités au cœur de notre prévention primaire et de notre démarche RSE.

Un **service médical** est ainsi disponible au siège social, où évoluent 95 % des effectifs, et comprend une infirmière salariée et un médecin du travail vacataire. Une **assistante sociale** vacataire est également présente pour gérer les problématiques personnelles des collaborateurs et des collaboratrices (logement, soutien aux aidants et aidantes, etc.). Le service médical propose des bilans de santé réguliers et organise diverses activités dans le cadre du comité santé et mieux-être, comme des conférences et des événements annuels liés aux campagnes nationales de santé, notamment le sevrage tabagique en novembre, Octobre Rose.

Depuis 2023, la **sensibilisation à la santé mentale** est devenue une priorité, avec des actions d'information et de sensibilisation régulières. En 2024, des sessions de formation aux **premiers secours en santé mentale** ont été déployées afin d'aider les collaborateurs et les collaboratrices à repérer et à gérer les situations de détresse psychologique.



Atelier de sophrologie.

Course Odyssea
contre le cancer
du sein.



Le bien-être, qu'il s'agisse du travail en présentiel ou à distance, est également au cœur de nos actions, à travers des présentations et des ateliers sur divers sujets, comme l'addiction aux écrans, la nutrition, le sommeil, la posturologie ou la sophrologie, afin d'accompagner les collaborateurs et les collaboratrices dans leur équilibre au quotidien.

FOCUS

Le Groupe AFNOR est signataire de la chartre « **Cancer et Emploi** » depuis 2017. Ce document comporte onze engagements pour améliorer l'accompagnement des salariés et des salariées touchés par un cancer et promouvoir la santé et pour le maintien et le retour en emploi des collaborateurs et des collaboratrices atteints de cancer.

Le groupe promeut l'**activité physique et sportive en milieu professionnel** tel que défini dans l'**AFNOR SPEC S52-416** en soutenant diverses activités sportives, comme des tournois de football et de tennis de table, ainsi que de nombreuses courses à pied souvent organisées au profit d'actions solidaires.

Créé en 2010 lors du lancement de la politique santé qualité de vie au travail sur la base de la norme québécoise « entreprise en santé », devenue en 2020 une norme canadienne, le **comité santé et mieux-être** aborde les quatre thématiques de cette norme : les saines habitudes de vie, telles que l'alimentation et le sport, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, l'environnement de travail et les pratiques de management.

FOCUS

Au sein du comité santé et mieux-être, des référents et référentes SQVT ont été nommés dans chaque direction pour déployer la politique SQVT et notamment le baromètre social avec les plans d'action.

Un baromètre social est réalisé chaque année avec la mise en œuvre d'un plan d'action par la direction concernée, ce qui permet de suivre l'évolution. Chaque direction dispose d'une personne référente au sein du comité santé et mieux-être, toutes sont formées et ont notamment en charge le déploiement du plan d'action lié aux résultats du baromètre social annuel au plus près des équipes. Différentes initiatives en faveur du mieux-être des collaborateurs et des

collaboratrices sont également mises en place, comme une politique permettant le travail à distance, une **mutuelle familiale** avantageuse, une **prévoyance** robuste, ainsi qu'une **restauration d'entreprise** de qualité. Le bilan de la politique Santé et Mieux-être du groupe est réalisé et présenté annuellement au comité social et économique.

FOCUS

Depuis le 1^{er} janvier 2017, notre groupe offre à ses collaborateurs et collaboratrices la possibilité d'adhérer à un régime surcomplémentaire. Le but ? Couvrir, à un coût modéré, des dépenses supplémentaires qui ne sont plus prises en charge par le régime de base obligatoire dans le cadre de notre contrat collectif responsable.

2.2

Assurer la sécurité des collaborateurs et des collaboratrices

Pour que tous les collaborateurs et les collaboratrices du Groupe AFNOR connaissent les démarches à suivre afin de contribuer à la sécurité des personnes et des biens en cas d'incendie ou de mesures de sécurité à appliquer, des règles précises ont été établies pour chaque établissement, à Saint-Denis comme dans chaque délégation régionale.

Une plaquette Santé, Sécurité, Environnement présente les dispositions à connaître pour le site de Saint-Denis ; elle est revue régulièrement, présentée à chaque nouveau collaborateur et nouvelle collaboratrice et mise à disposition de tous dans l'Intranet, avec notification des mises à jour. Les sous-traitants intervenant sur nos sites sont également pris en compte : la

formation des sous-traitants de *Facility Management* sur les questions de sécurité est exigée.

Au sein du **CSE (comité social et économique), la commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)** est dédiée à la gestion de la santé et de la sécurité au travail (SST). Ses membres bénéficient d'une formation de cinq jours en SST.

FOCUS

En 2024, douze sessions sur les gestes qui sauvent ont été organisées, permettant de former 168 collaborateurs et collaboratrices. D'autres sessions sont prévues afin d'élargir encore l'accès à ces formations essentielles. L'objectif est que l'ensemble des collaborateurs et des collaboratrices soient formés aux gestes qui sauvent.

Une évaluation régulière avec notre CSSCT de l'ensemble des risques professionnels est réalisée, et se retrouve dans un document dédié : le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). En particulier, des mesures préventives contre le stress et l'exposition au bruit sont mises en œuvre, par exemple sur les postes de travail en open space : mise en place de séparateurs acoustiques, équipement des collaborateurs et des collaboratrices de casques. Pour la gestion du stress, des actions préventives sont menées et les managers sont régulièrement formés pour accompagner au mieux les équipes. Le baromètre social permet chaque année d'alimenter le DUERP et son plan d'action.

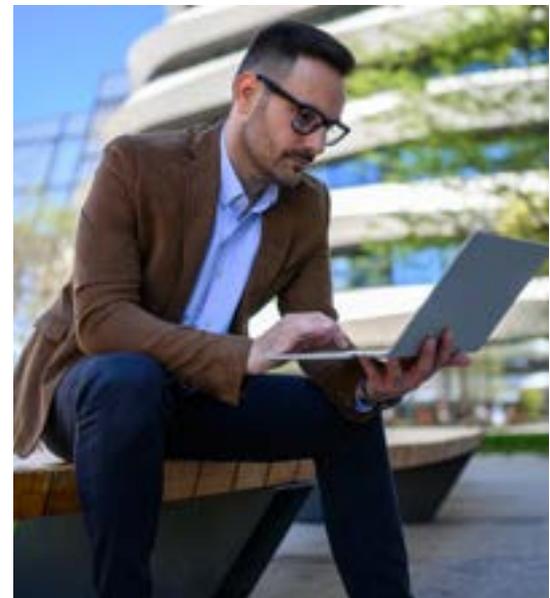
2.3

Favoriser de bonnes conditions de travail

Notre groupe est organisé en Union Économique et Sociale (UES) et a fait l'objet d'un accord signé entre la direction et les organisations syndicales, qui s'applique à l'ensemble des salariés des entités juridiques de l'UES Groupe AFNOR en France. Cela signifie que l'ensemble des dispositifs, qu'il s'agisse de la gestion du temps de travail, des emplois, des congés, etc., s'appliquent de manière commune. Cela permet de conserver son ancienneté en changeant d'entité juridique.

Un dispositif de compte épargne-temps (CET) a été mis en place, permettant d'y déposer un certain nombre de RTT, congés payés ou congés ancienneté.

Les grilles de rémunération indiquant les minima salariaux des cadres et des ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise) résultent de la convention collective de la métallurgie. Ces grilles sont communiquées aux salariés et aux salariées. Un accord-cadre a également été mis en place pour établir un dispositif de rémunération variable pour les commerciaux et les commerciales, visant à mettre



en œuvre une rémunération motivante indexée sur l'atteinte d'objectifs. L'équité des rémunérations est suivie, comme en témoigne le bilan social.

Les collaborateurs et les collaboratrices d'AFNOR bénéficient par ailleurs **d'un accord d'intéressement**.

Une charte sur le droit à la déconnexion établit des règles et les bonnes pratiques pour réguler l'utilisation des outils numériques, assurant ainsi le respect des temps de repos et des congés des salariés et des salariées, leur vie personnelle et leur santé.

Les accords sur le travail occasionnel à distance (TOAD), mis en place depuis 2011, ont évolué avec l'accélération de la transformation numérique (post-COVID), avec des chartes annuelles répondant aux attentes d'adaptabilité et de flexibilité des collaborateurs et des collaboratrices. À partir de 2025, ces chartes ont laissé place à un accord triennal, prolongeant ainsi les engagements précédents en matière de travail à distance.

Depuis 2022, le télétravail a été officialisé pour les femmes enceintes, conformément à la loi Rixain.

Le groupe dispose d'un accord de gestion des temps annualisé, négocié avec les partenaires sociaux, qui s'applique à la fois en présentiel et en distanciel.

Enfin, des programmes familiaux sont mis en œuvre, pour accompagner individuellement les salariés et salariées aidants et pas uniquement au travers du TOAD aidant. En effet, certains collaborateurs et collaboratrices sont confrontés à la nécessité d'assister un enfant, un proche gravement malade ou en perte d'autonomie.



FOCUS

Si un dispositif légal existe pour encadrer le don de jours pour enfant gravement malade, le don aux personnes aidant un proche de la cellule familiale ne bénéficie pas encore d'un cadre légal. Aussi, pour mieux accompagner les collègues qui doivent faire face à ces situations difficiles, la direction générale du Groupe AFNOR et les représentants et représentantes des organisations syndicales ont renouvelé et signé un accord d'entreprise pour améliorer les dispositifs encadrés par la loi et étendre le don de jours aux personnes aidantes.

Enfin, dans le cadre de ses actions en faveur de la parentalité destinées à favoriser la qualité de vie au travail, AFNOR a noué un partenariat avec un dispositif de crèches inter-entreprises permettant à des parents de bénéficier de l'accès à des places réservées.

2.4

Établir un dialogue social constructif

Le comité social et économique (CSE) vise à garantir une représentation efficace et identique de tous les salariés et salariées de l'UES Groupe AFNOR, indépendamment de leur appartenance à une entité juridique. Le CSE se réunit mensuellement, et les ordres du jour et les procès-verbaux sont accessibles à tous les collaborateurs et collaboratrices sur l'Intranet du groupe.

Une communication interactive avec les collaborateurs et les collaboratrices est mise en œuvre :

- **Le Groupe AFNOR réunit régulièrement l'ensemble de ses collaborateurs et collaboratrices**, afin de partager l'actualité et la stratégie du groupe. Par ailleurs, les collaborateurs et collaboratrices d'une même direction métier ainsi que ceux et celles des directions des fonctions transverses, se retrouvent également ensemble pour des séminaires et des moments conviviaux.

- **Des réunions** sont organisées selon le besoin avec les managers du groupe pour partager les informations stratégiques et économiques du moment. Les managers relayent ensuite les informations pertinentes à leurs pôles ou départements.
- **Un baromètre social** est réalisé chaque année. **En 2024, 71 % des collaborateurs et collaboratrices ont participé** au sondage et les résultats ont montré un bon score de satisfaction. Les points d'amélioration identifiés ont été pris en compte par la commission santé sécurité et conditions de travail, ainsi que par le management, dans une optique d'amélioration continue.

FOCUS

En 2024, de nombreux moments de partage et d'échange ont rythmé la vie du groupe. Parmi les événements ouverts à tous : L'Événement, la réunion annuelle où Olivier Peyrat et la direction font le bilan et présentent les perspectives du groupe ; la Mi-temps, une après-midi ludique et solidaire ; ainsi que les Agoras, des sessions d'information sur des sujets variés. Sans oublier les nombreux moments conviviaux organisés au sein de chaque entité.

2.5

Gérer la carrière afin de soutenir le développement des compétences

Un soin tout particulier est porté à la gestion du parcours professionnel des salariés et des salariées pour une **expérience collaborateur/collaboratrice** que l'on souhaite **réussie**. Ainsi, chaque nouvel arrivant et chaque nouvelle arrivante bénéficie d'un

parcours d'intégration basé sur le tutorat. Durant un délai allant d'un mois à six mois, un tuteur ou une tutrice s'entretient régulièrement avec le nouvel arrivé ou la nouvelle arrivée au cours de points rencontres qui lui permettent d'apprécier la bonne intégration dans l'équipe et l'acquisition des compétences. En complément de ce parrainage, un parcours de formations, dont la journée d'intégration « Faisons connaissance » présentant tous les métiers du groupe, est dispensé à chaque nouvel arrivant et chaque nouvelle arrivante.

Un **plan de développement** des compétences est par ailleurs établi chaque année, travaillé avec les directions et piloté par la DRH, qui présente les projets à la **commission emploi formation** avant le passage en CSE. Cette commission est chargée notamment d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés et des salariées en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine, ainsi que les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs et travailleuses handicapés. Le **bilan annuel de la commission emploi formation** permet

d'évaluer la bonne application des accords en matière de formation.

La gestion de carrière est pilotée en particulier grâce à un **dispositif d'entretiens d'évaluation périodiques**, qui constitue une opportunité d'échanges entre les collaborateurs, les collaboratrices, et leur manager, permettant un temps d'échange, de faire le bilan de l'atteinte des objectifs et de la tenue du poste, des compétences et des formations nécessaires. Il est complété par les **entretiens professionnels**, réalisés tous les deux ans, comme le veut la loi, afin de faire le point sur l'intérêt des activités réalisées et d'évoquer des perspectives d'évolution.

La diversité des métiers et des prestations du groupe partout dans le monde permet à ses collaborateurs et collaboratrices de faire carrière à différents postes et dans de nombreux secteurs d'activité. La taille de l'entreprise facilite cette **mobilité fonctionnelle et géographique**.

La mobilité professionnelle est facilitée par la **nouvelle classification des emplois**, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024 dans le cadre de la



nouvelle convention collective de la métallurgie. En offrant des repères clairs pour évoluer au sein de l'entreprise, elle permet à chaque collaborateur et collaboratrice de mieux se projeter dans son parcours professionnel tout en assurant une reconnaissance équitable et transparente des emplois. Elle structure également l'organisation en anticipant les évolutions des métiers et des compétences, contribuant ainsi à une gestion cohérente et harmonisée des pratiques organisationnelles et managériales en matière de ressources humaines, en adéquation avec les enjeux stratégiques du groupe.

2.6

Promouvoir la diversité et l'inclusion

Afin de promouvoir les principes de mixité et d'égalité professionnelle au sein du groupe AFNOR, un **nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie au travail** a été établi pour la période 2024-2027. Cet accord vise à fixer des objectifs pour faire progresser et promouvoir l'égalité professionnelle au sein de l'UES Groupe AFNOR, tout en supprimant les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cet accord introduit plusieurs nouveautés, comme le maintien du salaire pendant les vingt-cinq jours calendaires du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, des aménagements pour faciliter le travail des femmes souffrant de dysménorrhée avec la mise à disposition du travail occasionnel à distance. Il prévoit également un accompagnement renforcé pour les collaboratrices et collaborateurs en situation de monoparentalité pour une coparentalité responsable.



Pour atteindre ces objectifs, l'accord prévoit la mise en place d'un **rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes** dans l'entreprise, ainsi que des axes de progrès issus du label égalité. Des indicateurs de diagnostic et de mesure du progrès sont également définis dans cet accord.

En 2024, le Groupe AFNOR comptait **64 % de femmes parmi ses effectifs**. Pour cette même année, **l'index d'égalité salariale du groupe a atteint un score de 97 sur 100**. Quant au comité exécutif du groupe, il est composé de **54 % de femmes**.

FOCUS

Notre groupe, sur le périmètre France, est constitué de plus de trente-deux nationalités différentes en 2024.

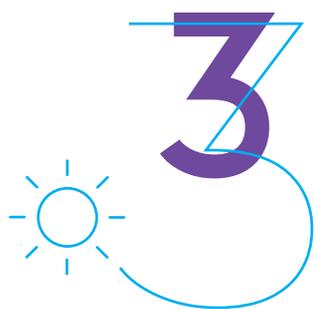
La Mission Handicap du Groupe AFNOR déploie des actions pour favoriser le maintien en emploi et l'embauche des personnes en situation de handicap, ainsi que le recours à des prestations réalisées par des ESAT (entreprises et services d'aide par le travail). Les salariés, les salariées et les managers sont sensibilisés au respect des différences et à la non-discrimination permettant

de favoriser l'accès à nos postes en recrutement et le maintien en emploi. Le département de développement des ressources humaines ouvre l'ensemble de ses postes internes et externes aux personnes en situation de handicap. Un soutien est proposé aux salariés et salariées souhaitant faire la **démarche de reconnaissance de situation de travailleur handicapé (RQTH)**. Des aménagements de poste ou d'organisation du travail sont mis en place avec l'appui du service de santé au travail et si nécessaire Cap emploi 93. Cet organisme, après étude de la situation du salarié ou de la salariée et une étude ergonomique du poste, travaille avec la DRH et le service médical pour trouver des solutions adéquates et innovantes si besoin.

Enfin, pour soutenir l'emploi et le développement local, le Groupe AFNOR soutient des actions d'insertion et s'est engagé auprès de deux associations de parrainage des jeunes : « Nos Quartiers ont du Talent » et « Mosaïque de Talents » de Plaine Commune.

FOCUS

En 2024, **huit collaborateurs et collaboratrices** ont parrainé un jeune pour soutenir l'emploi local.



Environnement et climat



Le Groupe AFNOR s'est engagé de manière proactive dans la protection de l'environnement et la lutte contre le changement climatique. Inspiré par l'Accord de Paris, AFNOR a mis en place des mesures concrètes dans plusieurs domaines clés, afin de :

- 3.1 Réduire l'empreinte carbone**
- 3.2 Optimiser la consommation d'énergie**
- 3.3 Prévenir et gérer les déchets**
- 3.4 Adopter une démarche de sobriété numérique**
- 3.5 Promouvoir la mobilité durable**
- 3.6 Préserver et restaurer la biodiversité**
- 3.7 Préserver les ressources naturelles**

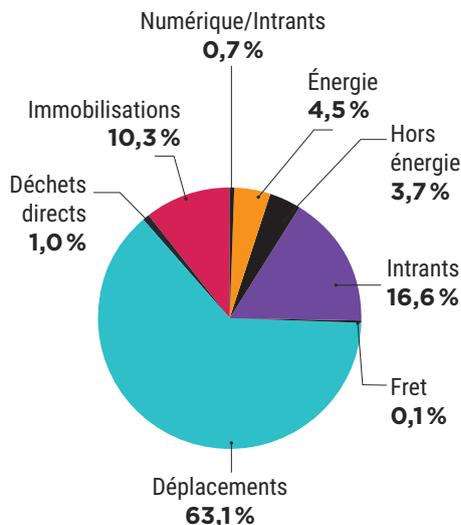
3.1

Réduire l'empreinte carbone

Le Groupe AFNOR, profondément engagé dans la lutte contre le changement climatique, a adopté une approche ambitieuse dès 2011 en choisissant d'inclure dans son bilan carbone ses émissions indirectes, en particulier celles liées aux produits et services que nous achetons (Scope 3).

Depuis lors, nous avons pris des mesures proactives pour réaliser et publier régulièrement des bilans de nos émissions de gaz à effet de serre (GES), qui **couvrent les émissions directes et indirectes (scopes 1, 2 et 3)**. Cet effort va au-delà des exigences réglementaires qui imposent un bilan tous les quatre ans, car nous avons décidé de le réaliser tous les deux ans. Les résultats de ces bilans carbone sont rendus publics dans nos rapports d'activité.

Nos émissions globales de 2023 s'élevaient à 5 461 tonnes d'équivalent CO₂, réparties comme suit :



Bilan carbone

5 461 t_{eq}CO₂

soit 36,8 g/euro de CA France

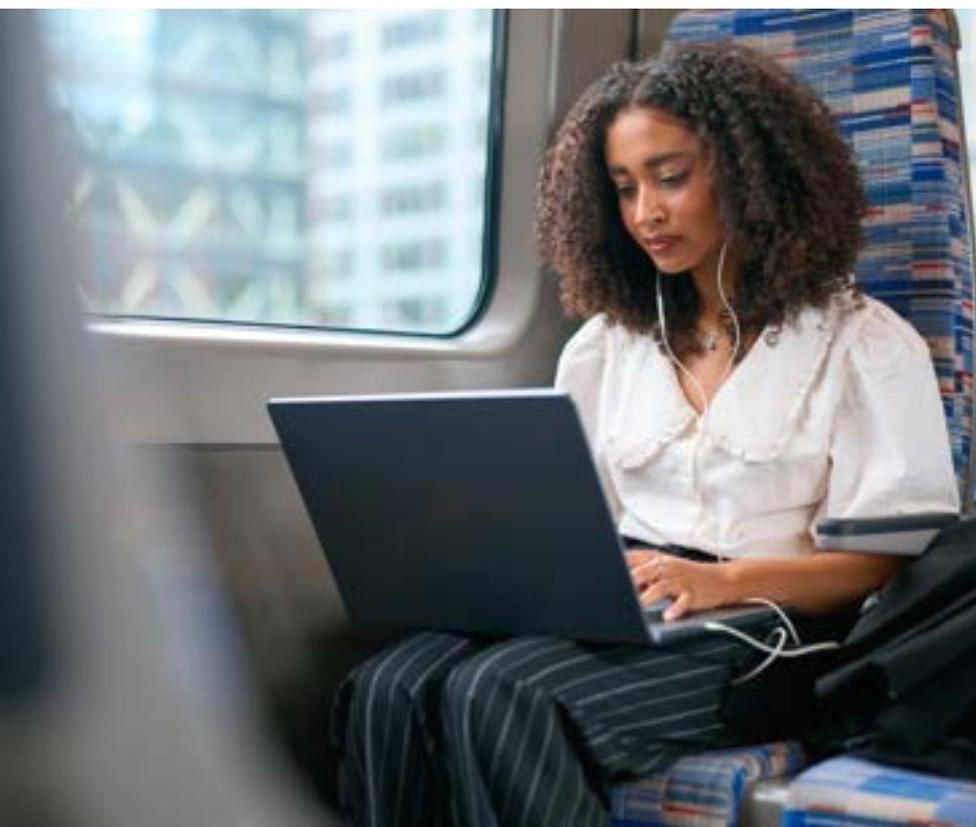
Nous avons lancé un plan de transition destiné à réduire nos émissions de GES. Nos actions principales portent sur la réduction de la consommation d'énergie et sur la maîtrise des déplacements.

FOCUS

[Notre bilan carbone est accessible à tous et disponible sur le site de l'Ademe.](#)

Notre politique de voyage promeut un comportement éco-responsable qui implique une prise de conscience individuelle et collective de l'influence que nos choix de transport peuvent avoir sur l'environnement. Dans cette optique, nous favorisons les modes de transport ayant une faible empreinte carbone, tout en tenant compte des contraintes de sécurité, de confort et de temps. Par exemple, nous veillons à ce que **l'utilisation de l'avion soit limitée aux trajets dépassant quatre heures**.

Nous encourageons vivement l'utilisation de moyens de transport alternatifs comme le TGV, le métro, le RER ou la voiture électrique, qui émettent nettement moins de CO₂eq par kilomètre parcouru, comparativement à l'avion et à la voiture thermique.



3.2

Optimiser la consommation d'énergie

La crise énergétique de ces dernières années a engendré l'élaboration de politiques publiques visant à responsabiliser davantage les organisations. Cela est particulièrement manifeste avec le « **décret tertiaire** », qui ambitionne de réduire la consommation énergétique des parcs tertiaires français d'au moins 40 % en 2030, 50 % en 2040 et 60 % en 2050, par rapport à une année de référence choisie après 2010. Plus récemment, ces initiatives ont été complétées par le **plan de sobriété énergétique du gouvernement**.

En réponse à ces défis, le Groupe AFNOR a pris, dès 2017, des mesures concrètes pour réduire sa consommation d'énergie, reprises dans un **contrat de performance énergétique adossé au contrat de maintenance**, engageant le groupe et son exploitant.

Au printemps 2022, anticipant les exigences du **plan de sobriété énergétique** promu par le gouvernement, AFNOR

a accéléré la mise en œuvre de mesures importantes pour réduire son impact environnemental et agir sur les consommations d'énergie du site de Saint-Denis. Parmi les mesures qui ont été pérennisées, on peut citer :

- **La réduction de la plage horaire d'ouverture** des bureaux et l'adaptation et la modulation du chauffage et de la climatisation en fonction de l'occupation ;
- La pose de **films anti-chaaleur sur les façades** pour réduire les effets de l'ensoleillement et limiter le recours à la climatisation ;
- **La mise en place des consignes de température** recommandées par l'Ademe ;
- **L'optimisation de l'éclairage** en le réduisant en intérieur (réduction du nombre de néons, un luminaire sur deux dans les circulations) tout en respectant les obligations réglementaires, en limitant l'éclairage extérieur aux heures d'ouverture et en éteignant les enseignes lumineuses. L'installation d'éclairages LED avec détecteurs de présence et/ou de luminosité a été privilégiée dès que possible dans les zones autonomes et lors des opérations de réaménagement ;

- **L'adaptation de l'organisation du travail** (fermeture partielle de bâtiments) en regroupant les collaborateurs et les collaboratrices dans certains espaces pour réduire les mètres carrés chauffés et éclairés ;
- Des actions sur **les consommations bureautiques** ;
- L'investissement de manière ciblée dans les travaux d'optimisation conseillés par les **audits énergétiques**.

En parallèle, AFNOR a signé la **charte Ecowatt**, avertissant des moments d'extrême tension sur le réseau électrique.

Pour suivre et analyser en temps réel les consommations d'énergie et mettre en place des actions d'optimisation, AFNOR utilise une **plateforme dédiée à la gestion de la consommation énergétique des bâtiments**.

Pour présenter les résultats des actions entreprises et encourager les gestes écoresponsables, une **communication régulière** est faite auprès des collaborateurs et des collaboratrices.

FOCUS

L'ensemble des actions mises en œuvre a permis **une diminution de 51 % en 2024 de notre consommation d'énergie par rapport à l'année de référence 2014**.



3.3

Prévenir et gérer les déchets

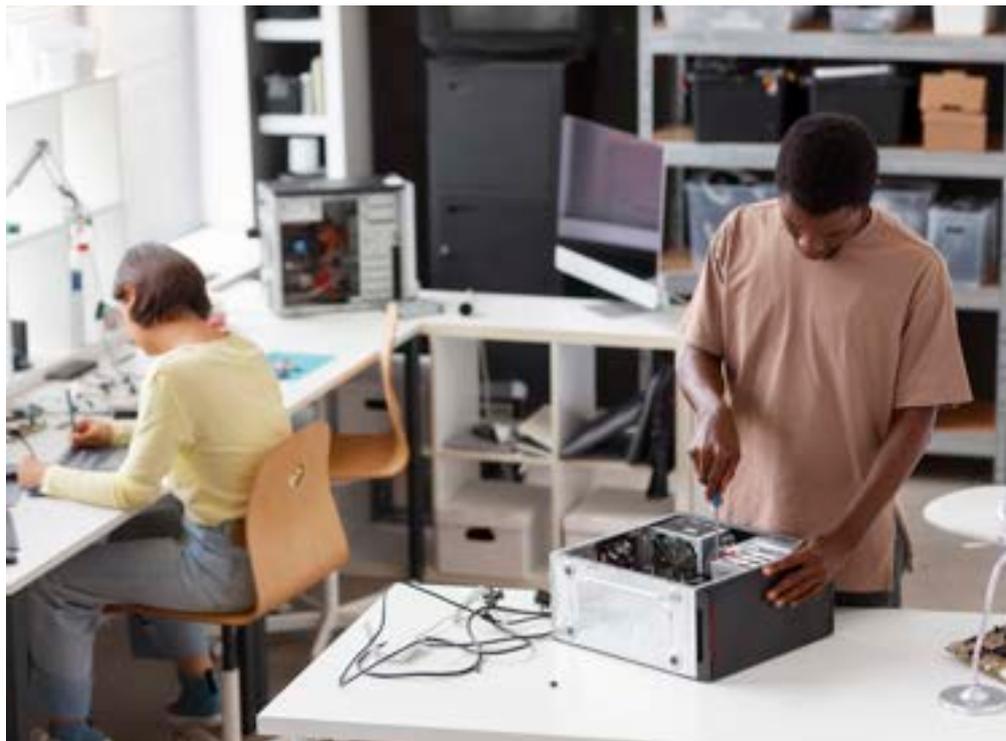
Le Groupe AFNOR a mis en place diverses mesures en matière de gestion des déchets pour réduire son impact environnemental. **Cela repose sur la réduction, le réemploi et le recyclage.**

Un exemple concret de notre démarche de **prévention des déchets** : depuis janvier 2023, les gobelets en carton ont été supprimés des machines à café des étages pour encourager les collaborateurs et les collaboratrices à utiliser des alternatives plus durables, comme les tasses en faïence.

Nous privilégions également le réemploi et l'utilisation d'équipements de seconde main. Par exemple, lors de la rénovation d'un bâtiment du siège, deux cents chaises de bureau destinées à être remplacées ont été redistribuées aux collaborateurs et aux collaboratrices pour un usage personnel, encourageant ainsi la réutilisation et offrant une seconde vie à notre mobilier de bureau, tout en améliorant le confort des employés et des employées en télétravail. Pour renforcer cet engagement, nous nous sommes fixés, depuis 2024, un objectif dans notre politique RSE visant à **privilégier le don ou la vente de nos équipements et à favoriser l'achat de matériel d'occasion ou reconditionné.**

FOCUS

En 2024, du mobilier de bureau d'occasion a été acheté, dont des fauteuils et des caissons mobiles. Plusieurs équipements, comme des armoires, vestiaires, bureaux, tables et chaises, ont également été revendus pour leur donner une seconde vie. De plus, une garantie de dix ans sur les pièces détachées permet de réparer le mobilier sans le remplacer entièrement.



En ce qui concerne le recyclage des déchets, le groupe a installé des bornes de tri pour faciliter la collecte séparée et la valorisation des matériaux. Les déchets sont collectés séparément et envoyés à notre prestataire avec un bon taux de tri, simplifiant ainsi leur traitement.

Début 2024, conformément à la loi Agec (anti-gaspillage pour une économie circulaire), nous avons introduit une nouveauté dans notre espace de travail : une poubelle dédiée au tri des biodéchets. La gestion des déchets du groupe est suivie mensuellement grâce à un système de reporting comprenant plusieurs indicateurs de performance, tels que la quantité de déchets et le taux de valorisation.

3.4

Adopter une démarche de sobriété numérique

AFNOR accorde une attention particulière à l'impact environnemental du numérique. Bien qu'il représente **4 % de notre bilan carbone de 2023** (réparti entre les équipements informatiques, les services numériques, la consommation énergétique et le refroidissement), cet impact est en constante évolution avec l'essor des nouvelles technologies.

Pour le limiter, plusieurs actions ont été mises en place. Par exemple, nous avons prolongé la durée de vie de nos équipements informatiques de quatre à cinq ans et lancé, en 2023, une initiative pour leur donner une seconde vie plutôt que de les éliminer. Nous avons ainsi concrétisé des partenariats avec des prestataires qui collectent, effacent les données via un logiciel certifié ANSSI (Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information), et remettent l'équipement sur le marché.

Par ailleurs, nous sensibilisons nos collaborateurs et nos collaboratrices à des usages numériques plus responsables, en particulier à l'usage frugal de l'intelligence artificielle (IA), dont l'impact environnemental s'accroît fortement ces dernières années (cf. AFNOR SPEC 2314 de juin 2024, Référentiel général pour l'IA frugale - Mesurer et réduire l'impact environnemental de l'IA).

FOCUS

AFNOR Normalisation est membre de la *Coalition for Sustainable AI*, qui œuvre pour une IA plus responsable.

3.5

Promouvoir la mobilité durable

Depuis 2012, AFNOR participe activement au plan de déplacement inter-entreprises du territoire de La Plaine Saint-Denis et a mis en place diverses actions de sensibilisation pour encourager des modes de transport plus respectueux de l'environnement auprès de ses collaborateurs et collaboratrices.

En 2015, le groupe a investi dans une voiture électrique mise à disposition des salariés et des salariées, et plusieurs bornes de recharge ont été installées dans le parking pour réduire les émissions de CO₂ générées par les déplacements des salariés et des salariées. En 2017, cet engagement a été renforcé par l'aménagement du parking pour inclure également des places pour les vélos et les trottinettes.

À partir de 2024, le catalogue du parc automobile d'AFNOR s'est élargi aux véhicules électriques et hybrides, encourageant ainsi l'utilisation de véhicules avec un moindre impact environnemental.

3.6

Préserver et restaurer la biodiversité

Le Groupe AFNOR cherche en permanence à apporter sa contribution pour préserver et restaurer la biodiversité, par exemple en installant son propre rucher au printemps 2019 sur les toits du siège à La Plaine Saint-Denis.

Les trois ruches bénéficient d'un emplacement idéal et d'un environnement végétal favorable, ce qui nous permet de produire un excellent miel de tilleul. De plus, la présence du rucher a permis à des collaborateurs et des collaboratrices de découvrir le monde fascinant de l'apiculture, et de participer à des ateliers

de sensibilisation aux enjeux de la sauvegarde de l'abeille. Cette initiative RSE concrète et mobilisatrice est gérée en toute autonomie par une équipe d'apiphiles, rassemblée autour d'une collaboratrice apicultrice expérimentée.

FOCUS

En 2024, comme l'année précédente, une vente de notre récolte de miel aux collaborateurs et aux collaboratrices a été organisée. Les bénéfices ont été versés à une structure d'insertion professionnelle ancrée dans l'économie sociale et solidaire sur le territoire de Seine-Saint-Denis.



3.7

Préserver les ressources naturelles

Le Groupe AFNOR a pris des mesures significatives pour **préserver les ressources naturelles**, notamment sa consommation d'eau. Des actions telles que la réduction du temps d'écoulement de l'eau des lavabos sanitaires équipés de systèmes de temporisation et la mise en place de robinets avec détecteurs dans le centre de réunion ont été entreprises.

En ce qui concerne le papier, AFNOR a adopté une approche écoresponsable en réservant ses achats de papier aux **produits recyclés ou issus de forêts gérées durablement**.

Depuis 2022, AFNOR a décidé de ne plus proposer le format papier des normes à la vente, pour limiter la consommation de papier. Le groupe a également changé ses habitudes en privilégiant de plus en plus les supports digitaux plutôt que les supports papier. Par exemple, les supports de formation réalisés par AFNOR Compétences sont désormais envoyés aux participants et aux participantes sous format électronique, et les catalogues de formations sont diffusés au format numérique.





RSE

4+

Développement des territoires



Notre politique RSE souligne notre engagement à renforcer notre implication dans les territoires où nous sommes implantés, en soutenant les communautés locales et en développant des partenariats solides avec les acteurs et actrices locaux, aussi bien en France qu'à l'international.

Notre objectif est de mettre nos compétences et notre expertise au service des territoires, en les partageant avec de nouvelles communautés et en accompagnant les initiatives d'utilité sociale. Dans cette perspective, nous avons identifié cinq domaines clés d'action :

- 4.1 Dédier des ressources pour assurer des services gratuits d'information aux acteurs et actrices régionaux**
- 4.2 S'engager auprès de l'enseignement supérieur**
- 4.3 Investir dans le réseau territorial**
- 4.4 S'ancrer tout particulièrement en Seine-Saint-Denis**
- 4.5 Contribuer au maintien et à l'enrichissement des compétences locales**

4.1

Dédier des ressources pour assurer des services gratuits d'information aux acteurs et actrices régionaux

Le Groupe AFNOR dispose de **treize délégations régionales**, dont douze en France métropolitaine et une à La Réunion-Mayotte. Ces délégations assurent des missions de différentes natures et notamment une mission de service aux publics concernant l'accès aux normes. Au sein de chaque délégation régionale, il existe un « **espace accueil information** » permettant aux acteurs et aux actrices du territoire de se renseigner sur la normalisation volontaire et de consulter gratuitement les normes. Ce dispositif d'information est complémentaire des accords avec d'autres structures territoriales (principalement le réseau des CCI) qui peuvent assurer des services similaires dans le cadre d'une convention signée avec AFNOR.

FOCUS

Jusqu'alors absente des territoires ultramarins, AFNOR a inauguré début décembre 2024 sa première délégation régionale en outre-mer, à La Réunion, renforçant ainsi son action dans le domaine de la normalisation et de la certification au niveau local. Cela vise aussi à renforcer la proximité avec les acteurs et actrices locaux et à développer des ressources pour répondre aux besoins en matière de qualité, d'environnement, de confiance numérique, de RSE, de santé et de sécurité au travail, de tourisme ou encore de sécurité alimentaire.

AFNOR souhaite également limiter le recours aux



experts et aux expertes venant de l'Hexagone, au bénéfice d'intervenants et d'intervenantes locaux, favorisant ainsi l'ancrage territorial et réduisant l'empreinte carbone de nos activités.

AFNOR assure également des **permanences au sein du réseau French'Tech** pour informer et conseiller les acteurs et les actrices des territoires sur la normalisation volontaire (start-up et acteurs et actrices du développement économique). Concrètement, les équipes assurent des permanences au sein d'incubateurs territoriaux, de clusters ou de pôles de compétitivité et participent à des événements d'information. Ce dispositif d'information est promu dans chaque région.

Les délégations régionales organisent en complément des **réunions d'information régulières** sur différents sujets de normalisation à destination principalement des entreprises (essentiellement des PME-PMI), des collectivités et des acteurs et actrices institutionnels présents sur les territoires.

FOCUS

En 2024, cent quarante-deux manifestations ont été organisées en région par les délégations, attirant plus de trois mille six cents inscrits.

4.2

S'engager auprès de l'enseignement supérieur

Nos équipes assurent des **interventions auprès des structures d'enseignement supérieur** : universités, écoles d'ingénieurs, écoles de commerce, etc. Ces interventions ont pour objectif de sensibiliser et d'informer les étudiants, les étudiantes et le corps enseignant sur la normalisation volontaire et son organisation sur le plan national, européen et international. AFNOR développe et assure gratuitement la **diffusion de ressources pédagogiques** dédiées à la normalisation volontaire à destination du corps enseignant. Elles sont disponibles sur le site afnor.org/normes/enseigner-la-normalisation

FOCUS

Chaque année, les équipes d'AFNOR assurent en moyenne mille à **mille cinq cents heures d'intervention dans les structures d'enseignement.**

4.3

Investir dans le réseau territorial

AFNOR adhère et coopère avec plusieurs organisations nationales et régionales pour promouvoir les démarches de responsabilité sociétale avec des prismes diversifiés : égalité femmes-hommes, diversité et inclusion, services aux citoyens et aux citoyennes, protection de l'environnement, lutte contre le gaspillage alimentaire, économie circulaire, neutralité carbone, sobriété énergétique, préservation des ressources en eau, santé et qualité de vie au travail, achats responsables, etc.

Les acteurs et actrices associatifs avec lesquels nos équipes sont en relation sont nombreux : Fondation Agir Contre l'Exclusion, Collège des Directeurs du Développement Durable, Observatoire des Achats Responsables, OREE, Comité 21, Association nationale des DRH, etc.

4.4

S'ancrer tout particulièrement en Seine-Saint-Denis

Une très grande majorité des équipes du groupe est localisée sur le site de Saint-Denis depuis 2001. Une étroite relation a été établie avec de nombreux acteurs et actrices du territoire, parmi lesquels :

- Plaine Commune Promotion, regroupant des entreprises et les élus et élues des collectivités territoriales des huit villes de Plaine Commune, en Seine-Saint-Denis (Aubervilliers, Épinay-sur-Seine, L'Île-Saint-Denis, La Courneuve, Saint-Denis, Saint-Ouen, Stains et Villetaneuse) et dont la vocation est de valoriser le territoire de Plaine Commune, ses atouts

et sa richesse humaine, patrimoniale et culturelle, stimuler les synergies locales, et promouvoir un développement économique durable.

- L'ANDRH 93, qui rassemble les professionnels et professionnelles RH du 93 souhaitant échanger sur leur expérience, leurs enjeux et développer leurs compétences. AFNOR y est représentée par la directrice des ressources humaines du Groupe AFNOR qui en assure la présidence.
- Le MEDEF 93/94, qui accompagne, défend et fédère les entreprises adhérentes, anime le territoire et a vocation à représenter l'ensemble des entreprises du territoire à travers des instances paritaires locales, départementales, régionales ou nationales.

4.5

Contribuer au maintien et à l'enrichissement des compétences locales

Au travers de ses formateurs, de ses formatrices, de ses auditeurs et de ses auditrices notamment, le Groupe AFNOR anime un réseau de plus de **mille deux cents intervenants et intervenantes en France** dans différents domaines d'expertise (environnement, sécurité, qualité, RSE, énergie, cybersécurité, etc.).

Des actions dédiées sont organisées en région pour animer, informer et développer ce réseau d'expertise en privilégiant le transfert et l'enrichissement des compétences.

Ces experts et expertes répartis sur l'ensemble du territoire interviennent pour le compte des activités d'AFNOR. Chaque année, plus de **50 000 jours-homme** de missions sont confiés à ces experts et expertes régionaux et enrichissent les panels d'expertise locaux à disposition des entreprises, notamment des PME, pour des missions différentes.



5 Revises et contrôles



Des actions de sensibilisation permanente de tous les acteurs et actrices (collaborateurs, collaboratrices, administrateurs, administratrices, comptables, fournisseurs, partenaires) sont déployées régulièrement pour assurer un comportement responsable et une réaction appropriée en toutes circonstances (corruption, fraude, etc.) et des dispositions de maîtrise auditées régulièrement. En outre, afin d'apprécier l'application effective des bonnes pratiques ou des règles prévues, leur efficacité et les améliorations à opérer, des revues ou des contrôles internes ou externes sont régulièrement mis en œuvre, parmi lesquels :

- Les évaluations régulières des activités de normalisation par le comité d'audit et d'évaluation (CAE) ;
- Les audits d'accréditations COFRAC pour AFNOR Certification selon, par exemple, les normes NF EN ISO/IEC 17021, NF EN ISO/IEC 17065, NF EN ISO/IEC 17024, NF EN ISO/IEC 17020 ;
- L'audit de certification de SMSI selon la norme NF EN ISO/IEC 27001 ;
- Audits de certification d'AFNOR Compétences : Qualiopi, OFDI (formations d'opérateurs en diagnostic immobilier) et CSPS (formations de coordination sécurité et protection de la santé) ;
- En complément de ces audits externes, un suivi permanent en matière de contrôle interne et de gestion des risques (dont les risques d'atteintes à la probité) est exercé par AFNOR, revu par le contrôle général et financier et les commissaires aux comptes, et validé par le conseil d'administration d'AFNOR.

Enfin, AFNOR bénéficie par ailleurs régulièrement d'autres missions de contrôle externes.



11 rue Francis de Pressensé
95371 La Plaine Saint-Denis cedex - France
Tél. : +33 (0)1 41 62 80 00

www.afnor.org



afnor
GRUPE