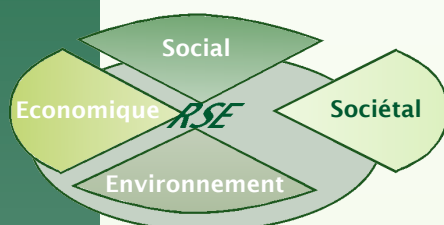


# Accompagner l'entreprise dans la définition et la mise en œuvre de ses démarches sociétales



Au cœur de la RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises), les démarches sociétales regroupent les initiatives des entreprises qui favorisent la cohésion sociale et le développement des territoires où elles sont implantées :

- Engagement citoyen et démarches de mécénat
- Ancrage dans les territoires et soutien au développement socio-économique local
- Gestion de la diversité et prévention des discriminations
- Pratiques commerciales et financières solidaires, adaptation des produits et services pour les personnes en difficulté

- ◆ Répondre aux demandes des agences de notation sociale
  - ◆ Recenser, évaluer et valoriser les actions déjà engagées
  - ◆ Privilégier des axes d'intervention en cohérence avec les enjeux stratégiques de l'entreprise
  - ◆ Définir des indicateurs de mesure
  - ◆ Sélectionner des partenaires clés
  - ◆ Organiser le déploiement de ses démarches sociétales
  - ◆ Mobiliser ses salariés autour de ces démarches...
- L'IMS peut intervenir auprès de ses entreprises adhérentes sur ces différents aspects, en adaptant sa méthodologie au mode de management de chacune.**



14, rue de Rome  
75 008 Paris  
Tel : 01 43 87 52 52  
Fax : 01 43 87 31 31  
www.humagora.com

# L'accompagnement proposé aux entreprises

Les démarches sociétales des entreprises, c'est à dire les initiatives qui favorisent la cohésion sociale et le développement des territoires où elles sont implantées, sont généralement peu connues et peu valorisées. Elles sont souvent menées de façon empirique, sans s'inscrire dans la gestion des risques et des performances de l'entreprise. Or, de forts enjeux de réputation, de ressources humaines et économiques y sont associés.

Dans ce contexte, l'IMS a mis au point des **méthodologies d'accompagnement, à partir d'un référentiel sociétal** de bonnes pratiques et d'indicateurs. L'objectif : aider chaque entreprise à mieux appréhender et optimiser ses démarches sociétales, en fonction de son métier, de sa culture, de son positionnement, et de ses zones d'implantation. Il s'agit de permettre à l'entreprise d'actionner les leviers sociétaux les plus pertinents, au regard de ses facteurs de performance économique et des exigences de ses parties prenantes.

## Un accompagnement sur-mesure, sur un ou plusieurs champs du sociétal :



## Intervention type :

Une entreprise souhaite recenser et évaluer ses initiatives sociétales.

La **mission** : dresser le bilan de l'existant et définir des engagements pérennes sur deux ou trois axes prioritaires.

La méthodologie d'intervention s'articule en 5 points :

- Les enjeux majeurs sont identifiés à partir d'une analyse documentaire, et d'une consultation menée auprès des membres de direction.
- Parallèlement, un guide d'entretien est réalisé, sur la base du référentiel de l'IMS, pour conduire une enquête terrain auprès de responsables d'unités en prise directe avec des problématiques sociétales.
- La collecte d'informations permet de dresser un état des lieux des principales actions menées et de les classer en fonction des différents enjeux de l'entreprise.
- Au regard des freins et opportunités identifiés, des recommandations sont élaborées : trois axes prioritaires sont présentés au comité de direction.
- Un groupe de managers est alors mobilisé pour déterminer des engagements précis sur ces axes prioritaires et définir des indicateurs de mesure.

L'étape suivante consistera à sensibiliser, voire mobiliser l'ensemble du personnel et à mettre au point un outil de reporting pour assurer le management et la communication de la démarche.

# Le Référentiel Sociétal de l'IMS

Le Référentiel Sociétal constitue la base des processus d'investigation et d'accompagnement proposés par l'IMS.

Enrichi par les compétences et l'expérience d'un groupe de travail inter-entreprises, cet outil prend en compte l'ensemble des réglementations, normes et référentiels nationaux et internationaux existants, ainsi que les bonnes pratiques des entreprises observées dans chacun des champs du sociétal.

Le référentiel s'appuie sur **un principe de management** inspiré des **processus qualité** :

1. Mode d'intégration des démarches sociétales dans la politique de l'entreprise
2. Déploiement, dans une logique global/local
3. Résultats obtenus

Un comité de pilotage, constitué d'entreprises engagées dans des démarches sociétales :

- Adecco
- Atos Odyssee
- Caisse des Dépôts et Consignations
- Crédit Coopératif
- Danone
- EDF-GDF
- France Télécom
- Pinault-Printemps-Redoute
- Schneider Electric
- Suez

L'analyse porte sur **4 champs**, parmi lesquels peuvent être identifiés les axes répondant au mieux aux enjeux de chaque entreprise :

## Engagement citoyen :

mécénat d'entreprise, campagnes en faveur d'une cause d'intérêt général, contribution aux recherches et débats sur un problème de société...

## Ancrage dans les territoires :

respect des communautés locales et prise en compte de leurs spécificités, contribution au développement socio-économique local, soutien aux démarches intégrées...

## Gestion de la diversité :

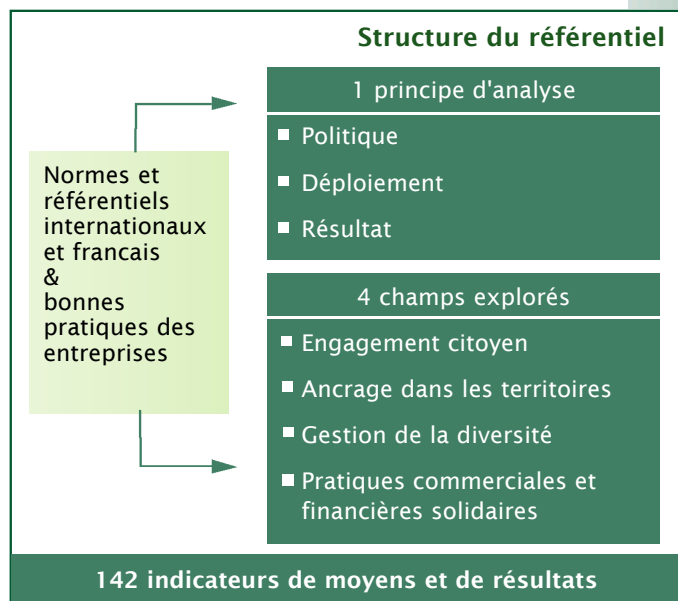
promotion de la mixité et de l'égalité hommes femmes, équilibre vie privée / vie professionnelle, diversité culturelle, intégration professionnelle des personnes handicapées...

## Pratiques commerciales et financières solidaires :

soutien au développement de l'économie solidaire, distribution de produits labellisés commerce équitable, adaptation des produits et services pour des populations en difficulté, produits " partage "...

Le référentiel intègre un **corpus d'indicateurs** de moyens et de résultats.

Ces indicateurs permettent d'apprécier la démarche de progrès et l'intégration des problématiques sociétales dans le système de management de l'entreprise.



## Les enjeux du management sociétal

Global Compact, G.R.I., décret NRE, loi de 2001 sur les discriminations au travail, développement des agences de notation sociale... les entreprises se doivent aujourd'hui de rendre des comptes sur l'ensemble de leurs pratiques. En tant qu'acteur central de la vie économique, elles prennent de plus en plus conscience du rôle actif qu'elles peuvent jouer, aux côtés de leurs parties prenantes, pour faire face aux défis majeurs de notre Société.

En ce sens, l'intégration des questions sociétales dans la stratégie de l'entreprise constitue un levier pour traduire ces nouveaux enjeux en opportunités, dans une logique d'équité sociale et de création de valeur. Renforcement de l'image, attraction et fidélisation de personnels compétents et diversifiés, obtention de la « licence to operate », avantage de marché... les bénéfices du management sociétal sont multiples.

### ❖ Obtenir la "Licence to operate "

S'installer dans un nouveau territoire, ou s'en retirer, sans s'interroger sur les conséquences de son activité et les attentes des populations locales, est susceptible de nuire à la réputation de l'entreprise ainsi qu'à sa légitimité à exercer son métier. Ce risque est d'autant plus fort que cette conduite peut être dénoncée par les associations de riverains et les ONG, dont le discours est largement relayé par les médias, à l'échelle internationale. A contrario, construire un dialogue régulier avec les partenaires locaux et contribuer au développement socio-économique du territoire permettent non seulement de prévenir les crises de confiance, mais aussi de se différencier, dans le cadre de nouveaux appels d'offre ou d'ouverture de marché.

### ❖ Bénéficier d'un environnement social favorable

Des entreprises qui ne sont pas attentives aux problèmes d'exclusion sociale dans des unités, magasins, ou bureaux implantés à proximité de quartiers sensibles, augmentent indirectement les risques d'insécurité pour leur personnel, installations, et clients. A terme, l'activité même de l'entreprise est menacée. En revanche, mener une véritable politique d'insertion professionnelle, soutenir des dispositifs de médiation, mobiliser son personnel sur des actions de solidarité au profit d'associations locales ... sont autant de facteurs qui limitent les tensions sociales et permettent de développer l'activité de l'entreprise dans de meilleures conditions.

### ❖ Optimiser l'efficacité des ressources humaines

L'entreprise est tenue de se conformer aux lois relatives à la lutte contre les discriminations, faute de quoi, elle peut être poursuivie en justice. La mise en place d'une véritable politique de gestion de la diversité dans l'entreprise peut non seulement réduire ce risque, mais également favoriser l'innovation et une meilleure gestion des ressources humaines, en optimisant notamment l'affectation des compétences : les postes sont occupés par les personnes qui, objectivement, sont les plus compétentes et les plus motivées pour ces fonctions.

### ❖ Répondre aux nouvelles exigences du marché

Vendre des produits et services de première nécessité sans se préoccuper de leur accès auprès des plus défavorisés, ne pas adapter son offre aux attentes " citoyennes " des consommateurs... ces pratiques exposent l'entreprise à des jugements critiques, voire - dans certains pays - à la sanction de ses clients. Inversement, l'entreprise qui intègre ces attentes apporte une valeur ajoutée éthique à son positionnement marketing et anticipe les évolutions du marché. De telles pratiques contribuent à fidéliser ses clients et à élargir ses parts de marché.

## IMS-Entreprendre pour la Cité

Association créée en 1986 par Claude Bébéar et un groupe de chefs d'entreprises, l'IMS regroupe une centaine d'entreprises.

Sa mission est de favoriser l'engagement des entreprises dans la dimension sociétale du développement durable. L'IMS les accompagne dans la définition et la mise en œuvre de leur politique de Responsabilité Sociétale, en favorisant les échanges et les partenariats avec les acteurs locaux et internationaux.