

## Le Diag'RSE

### Evaluer votre niveau de maturité selon les principes de l'ISO 26000

Que ce soit au démarrage ou après quelques années d'engagement RSE, il est parfois difficile de savoir quels projets lancer en fonction du niveau de maturité des salariés et de la diversité des sujets en matière de développement durable...

Une **mise à plat des pratiques existantes** et une **évaluation de la perception des salariés** peut vous mettre de déterminer les champs d'actions prioritaires et adaptés au niveau d'appropriation de vos salariés. Pouvoir évaluer leur motivation sur les différents champs de la RSE vous permettra de construire avec eux une démarche RSE évolutive en favorisant l'implication et la progression de la maturité globale de l'entreprise.



#### Une approche équilibrée sur les 3 piliers du développement durable !

En matière de responsabilité sociétale, les 7 questions centrales (ci-contre) s'appuient sur une démarche holistique en cela qu'il est recommandé de les traiter de manière globale et non pas disjointe pour assurer la cohérence de la démarche.

En nous basant sur les principes de l'ISO 26000, nous cherchons à développer votre démarche de façon équilibrée sur les **enjeux environnementaux, sociaux et économiques**.

La mise en place d'une démarche RSE doit établir ses fondations sur des bases solides et déterminées par la réalité de l'entreprise. Lancer ou poursuivre une démarche déconnectée du contexte de l'entreprise conduirait à plusieurs écueils. Il est donc important d'établir par un diagnostic RSE qui répondra à plusieurs **objectifs** :

- ✓ **Evaluer le niveau de maturité** des salariés et de la direction
- ✓ **Identifier les acteurs clés de la démarche et les parties prenantes** (aussi bien les pousseurs que les freineurs)
- ✓ **Auditer les projets et pratiques existantes** pour capitaliser sur une base solide pour donner du sens et de la sincérité dans la démarche. Cela permet aussi de la rendre concrète auprès des salariés et de valoriser ou revaloriser des projets existants.
- ✓ **Estimer le niveau de déploiement et d'intégration de la RSE** dans la culture et les pratiques de l'entreprise et sa prise en compte par la ligne managériale.
- ✓ **Déterminer les points forts et les axes de travail**. Le champ d'application de la RSE est vaste, il sera donc important de se donner des orientations stratégiques et de prioriser leur mise en place.

## Méthodologie (adaptable selon vos besoins) :



Afin d'obtenir un état des lieux le plus large possible, nous recommandons une approche croisée :

### Entretiens exploratoires :

Cette étape consiste en une **série d'entretiens individuels et/ou collectifs** avec des personnes ressources (salariés et membres de l'équipe dirigeante). Elle permet de comprendre l'entreprise, ses enjeux notamment ses enjeux économiques, environnementaux et sociaux, et ce, à tous les niveaux (à déterminer en fonction de la structure de l'entreprise).

### Analyse des données de l'entreprise :

La consultation des documents internes de type rapport développement durable, bilan social, journal interne ou supports de communication interne nous permet d'analyser les canaux de communication auprès des salariés et des parties prenantes.

### Enquête par questionnaire :

L'ensemble des collaborateurs sera sollicité pour répondre à un rapide questionnaire sur la perception de leur travail, de leur santé et de l'organisation. Ce questionnaire reprend toutes les dimensions liées aux 7 principes de l'ISO 26000 (Gouvernance, Droits de l'Homme/Gestion des Ressources Humaines, Relations et Qualité de vie au travail, Environnement, Parties prenantes, Clients/consommateurs et Ancrage territorial).

Ce questionnaire en ligne peut être administré sur le lieu de travail ou à distance de façon totalement sécurisée quant à l'anonymat. Volontairement court pour une passation rapide, il permet d'établir une cartographie à un instant T du niveau d'appropriation des salariés et de rendre visible les éventuelles variabilités. Il permettra donc par la suite d'établir des pistes d'actions et d'amélioration, adaptées à chaque fonction ou métier le cas échéant.

*Chaque étape du diagnostic est mise en place dans le respect de la confidentialité et fera l'objet d'un rapport et d'une présentation des résultats.*

Même si notre approche ne constitue pas une certification, elle peut, de manière proactive, faciliter éventuellement la passation de la certification AFAQ 26000 (évaluation AFNOR basée sur l'ISO 26000)

A l'issue du diagnostic, nous serons en mesure d'établir le niveau de maturité de l'entreprise sur la pyramide ci-dessous à travers les 7 principes de l'ISO 26000. Nous pourrions ainsi construire un déploiement évolutif à tous les échelons de l'entreprise.

Cet outil pyramidal nous permet nous seulement de faire une **photographie du niveau de maturité** à l'issue du diagnostic mais aussi servira **d'indicateur de suivi** tout au long de la démarche.

L'objectif final pour l'entreprise étant de tendre au-delà du niveau « maturité » pour attendre « l'exemplarité ». A ce niveau l'entreprise est reconnue en interne et en externe pour son innovation en termes de RSE et son intégration dans la culture d'entreprise et son business model.

### Niveau de maturité de l'entreprise sur les 7 principes de l'ISO 26000

