

2026

RÉFÉRENTIEL

APPLICABLE AU 01.04.2027

Le référentiel RSEi (Responsabilité Sociétale des Entreprises inclusives) est une déclinaison de la norme internationale ISO 26 000, adaptée aux entreprises inclusives. C'est le cahier des charges définissant la RSE pour l'entreprise inclusive. La présente version du référentiel (2026) est celle qui sera appliquée à partir d'avril 2027 pour les nouvelles labellisations RSEi et les renouvellements de labellisation RSEi.

Ce référentiel est évalué dans le cadre d'une procédure de labellisation, menée de manière indépendante par AFNOR Certification. L'évaluation permet d'attester du niveau de maturité de l'entreprise à la fois en matière de RSE et d'inclusion.

Le référentiel propose pour chaque critère des 5 chapitres, un système d'évaluation permettant de définir les attendus pour chacun des niveaux de maturité. L'ensemble des niveaux obtenus pour chaque critère permet à AFNOR Certification d'évaluer le niveau de maturité et de décerner le label correspondant à l'entreprise.

Les niveaux RSEi traduisent une progression de maturité :



Le référentiel cite des exemples à titre illustratif et de manière non exhaustive. D'autres modalités peuvent permettre d'atteindre les niveaux.

L'innovation est considérée dans le référentiel RSEi comme la mise en place d'un procédé nouveau (ou meilleur que celui précédemment utilisé). Il peut s'agir d'utiliser des pratiques déjà utilisées dans d'autres structures (Benchmark). Le référentiel s'inscrit dans l'évolution des cadres européens et internationaux de RSE. Il permet aux entreprises inclusives d'anticiper les attentes croissantes des partenaires publics et privés en matière d'impact social, environnemental et de transparence.

La démarche RSE repose sur une articulation structurante :

- Le projet d'entreprise définit les enjeux stratégiques.
- Le plan d'action RSE décline les enjeux stratégiques en objectifs opérationnels et en actions concrètes.
- Les indicateurs mesurent l'efficacité des actions et l'atteinte des objectifs.
- Les évaluations analysent les résultats et les écarts dans le bilan annuel.
- Le bilan annuel permet d'actualiser le plan d'action RSE et le projet d'entreprise dans une logique d'amélioration continue.

Pourquoi un référentiel RSE à destination des entreprises inclusives ?

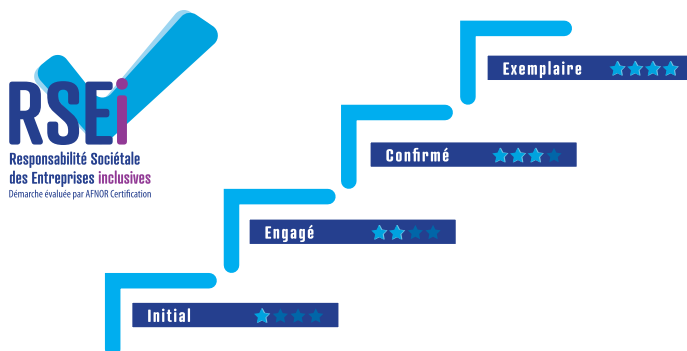
Le référentiel donne aux entreprises inclusives un cadre, une organisation et la formalisation de leurs pratiques en matière d'accompagnement socio-professionnel. Il leur permet de s'adapter en intégrant les préoccupations propres au développement durable au cœur de leur projet d'entreprise. Le référentiel engage les entreprises à maximiser leur empreinte positive sur les territoires, et auprès de l'ensemble de leurs parties prenantes. L'objectif du référentiel RSEi est de promouvoir l'excellence des entreprises inclusives dans le cadre d'une démarche RSE structurée grâce à son modèle différent de gouvernance, de développement, en prenant en compte la performance sociale, économique et environnementale.

Qu'appelle-t-on entreprise inclusive ?

L'entreprise inclusive est une entreprise qui met au cœur de son projet le retour à l'emploi des personnes vulnérables. Le retour à l'emploi des personnes vulnérables (ou inclusion socio-professionnelle) est porté par l'exercice d'une ou plusieurs activités économiques concurrentielles dans le secteur marchand. Elle alloue durablement et en continu des ressources adaptées à sa mission d'inclusion. Elle met son activité économique et son outil de production au service des personnes vulnérables. Elle intègre pleinement la dimension environnementale et les impacts de ses produits et/ou services, pour un développement réellement durable.

Quelle définition pour les « personnes vulnérables » ?

La notion de « personnes vulnérables » s'applique aux personnes vivant des situations de pauvreté-précarité qui se caractérisent par le cumul de plusieurs éléments : l'insécurité du présent et de l'avenir, la difficulté à trouver ou retrouver un emploi, le moindre accès à l'instruction et à la formation, les difficultés d'accès aux soins ou au logement, la surexposition aux conduites à risque ou la fragilisation de la santé physique et/ou mentale.



Domaine d'application du référentiel :

Le référentiel s'applique aux entreprises sociales inclusives, dont l'inclusion est l'objet social, et aux entreprises inclusives qui intègrent l'inclusion comme faisant partie de leur projet d'entreprise :

- les entreprises sociales inclusives ont pour finalité l'inclusion de personnes vulnérables. Elles relèvent du secteur marchand et sont conventionnées par la puissance publique pour développer l'inclusion. Elles cherchent à maximiser leur performance sociale. On retrouve dans cette catégorie les entreprises d'insertion (Ei), les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTi), les entreprises adaptées (EA) et les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT)
- les entreprises inclusives mettent en place des actions inclusives de manière suffisamment importante et prioritaire dans leur projet stratégique d'entreprise pour vouloir faire reconnaître et labelliser ces pratiques inclusives.

Le dossier de candidature précise les critères et exigences pour les entreprises candidates à la labellisation « RSEi ».

chapitre 01 | **Projet d'entreprise, gouvernance et stratégie**

1.1 Projet d'entreprise et modèle d'affaires

1.2 Identification et dialogue avec les parties prenantes

1.3 Gouvernance et instances de décisions stratégiques

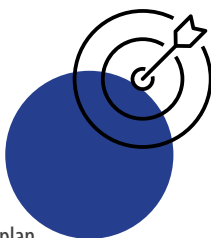
1.4 Ancrage territorial

1.5 Pilotage du projet d'entreprise et plan d'action RSE

1.6 Veille technologique et concurrentielle

1.7 Achats durables et socialement responsables

1.8 Indicateurs économiques et de gouvernance responsables



chapitre 04 | **Management des enjeux environnementaux**

4.1 Démarche environnementale

4.2 Energies et GES

4.3 Préservation de la ressource et contribution à l'économie circulaire

4.4 Sensibilisation aux enjeux environnementaux et partenariaux

4.5 Indicateurs environnementaux



chapitre 02 | **Management des ressources humaines**

2.1 Emplois et compétences

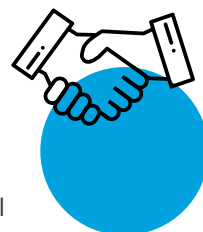
2.2 Promotion de l'égalité et de la diversité

2.3 Dialogue social

2.4 Santé et sécurité au travail

2.5 Organisation, contenu, et réalisation du travail

2.6 Indicateurs liés aux ressources humaines



chapitre 03 | **Mission d'inclusion**

3.1 Mission d'inclusion

3.2 Accueil, recrutement et intégration

3.3 Accompagnement durant le parcours

3.4 Préparation à la sortie



chapitre 05 | **Mesure, analyse et amélioration**

5.1 Evaluations internes

5.2 Analyse des résultats

5.3 Evaluation de la satisfaction des parties prenantes

5.4 Bilan et amélioration du plan d'action RSE



Le projet d'entreprise constitue le document central qui formalise la vision stratégique, les priorités et les engagements en matière de développement durable. Il traduit la cohérence entre la mission sociale, le modèle économique et la responsabilité environnementale dans le but d'assurer la pérennité de son modèle inclusif. La gouvernance joue un rôle clé : elle garantit la transparence, la qualité du dialogue et la prise de décision responsable.

Ce chapitre examine la manière dont l'entreprise inclusive définit, structure et pilote son projet d'entreprise.

L'objectif est d'évaluer la capacité de l'entreprise à inscrire ses choix stratégiques dans une perspective de long terme, en identifiant ses enjeux prioritaires, en impliquant ses parties prenantes et en assumant son ancrage territorial. Les éléments présentés et les échanges doivent permettre à l'évaluateur d'identifier clairement la cohérence entre vision stratégique, gouvernance, plan d'action RSE et moyens mobilisés.

Définitions :

Modèle d'affaires : le modèle d'affaires définit comment une entreprise crée, délivre et capte de la valeur, en détaillant sa stratégie pour générer de la plus-value (sociale, économique et environnementale).

Durabilité : capacité à créer de la valeur sur le long terme tout en respectant l'environnement, les personnes et la société, sans compromettre les ressources des générations futures.

Parties prenantes : Ensemble des individus et groupes concernés et/ou impactés par les activités et décisions d'une entreprise.

- Exemple de parties prenantes internes : salariés, comité social et économique, conseil d'administration, actionnaires. ...

- Exemple de parties prenantes externes : DDEETS, France Travail, prescripteurs, Conseil régional, Conseil départemental, OPCO, associations partenaires, fournisseurs, clients, organismes de formation, réseaux d'entreprises. ...

Matrice d'impact des parties prenantes : cartographie des parties prenantes représentant d'une part l'influence que la partie prenante porte sur l'entreprise, et d'autre part le niveau d'intérêt de la partie prenante pour l'entreprise.

Plan d'action : un plan d'action est un document interne à l'entreprise. Il traduit concrètement la stratégie à appliquer pour arriver à un résultat voulu. Il est mis en œuvre en trois temps comprenant une phase d'élaboration, une phase d'exécution et une phase de suivi et d'évaluation.

Référent RSE : une ou plusieurs personnes identifiées dans l'entreprise qui coordonnent, vérifient la déclinaison du projet d'entreprise en plan d'action RSE, et veillent à la réalisation des actions. Le (ou les) référent(s) RSE peut être un dirigeant ou un salarié.

Chaine de valeur : Ensemble des activités, ressources et relations mobilisées par une entreprise, ainsi que par son environnement, pour concevoir, produire, distribuer et assurer le cycle de vie complet de ses produits ou services.

1.1 Projet d'entreprise et modèle d'affaires

Ce critère interroge l'entreprise sur ses activités et sa contribution aux 3 axes du développement durable : économique, social et environnemental et ce, à moyen ou long terme. L'entreprise analyse ses perspectives d'évolution dans le temps et réfléchit à la durabilité de ses activités en termes de risques et opportunités.

L'entreprise identifie et priorise ses enjeux au regard de sa stratégie en matière de développement durable.

L'entreprise formalise cette stratégie dans son projet d'entreprise qui couvre les trois dimensions du développement durable. Ce projet d'entreprise définit les enjeux stratégiques et les impacts de son activité sur la société et l'environnement en général.

NIVEAU 4	L'entreprise fait participer les parties prenantes, au regard de leur importance, aux réflexions autour du projet d'entreprise (élaboration ou révision).
NIVEAU 3	L'entreprise consulte régulièrement les principales parties prenantes et intègre leurs attentes au regard du projet d'entreprise. Exemple : séminaire stratégique, business model responsable canva.
NIVEAU 2	L'entreprise a identifié les conséquences de son activité de production de biens et/ou de services sur son environnement (écologique, économique et humain). La direction formalise sa démarche RSE dans son projet d'entreprise qui intègre les dimensions économiques, environnementales, et le projet social. Elle communique sur son projet d'entreprise en interne. Exemple : atelier stratégique interne, SWOT, PESTEL, etc.
NIVEAU 1	L'entreprise formalise son projet social et économique et réfléchit à la dimension environnementale pour démontrer sa volonté d'entrer dans une démarche RSE.

1.2 Identification et dialogue avec les parties prenantes

Ce critère interroge l'entreprise sur le lien qu'elle met en place avec ses parties prenantes qui sont affectées et/ou qui affectent de manière directe ou indirecte l'activité de l'entreprise.

L'entreprise identifie et hiérarchise ses parties prenantes internes et externes. Elle met en place une consultation ou un dialogue pour identifier leurs attentes et l'opportunité d'y répondre.

Elle formalise une liste de parties prenantes. Elle identifie le lien qu'il y a entre elle et la partie prenante.





NIVEAU 4	L'entreprise implique de manière régulière et structurée les parties prenantes concernées dans les discussions. Elle propose et coconstruit avec elles des pistes d'amélioration.
NIVEAU 3	L'entreprise identifie ses principales parties prenantes ainsi que les degrés d'influence réciproque pour permettre la mise en place de logique gagnant-gagnant. Exemple : analyse des attentes de parties prenantes, matrice d'impact des parties prenantes.
NIVEAU 2	L'entreprise cartographie ses parties prenantes. Elle développe des moyens adaptés pour mettre en place un dialogue individualisé et régulier avec ses principales parties prenantes. Exemple : cartographie des parties prenantes.
NIVEAU 1	L'entreprise identifie ses principales parties prenantes, elle sait expliciter la nature du lien et pourquoi elle les a identifiées comme principales parties prenantes.

1.3 Gouvernance et instances de décisions stratégiques

Ce critère interroge l'entreprise sur sa capacité à prendre des décisions en toute transparence, dans son fonctionnement en général et dans son organisation.

L'entreprise détermine la gouvernance qui va lui permettre de mettre en œuvre son projet d'entreprise. Elle favorise un mode de gouvernance participatif qui permet la culture du dialogue (habitude du dialogue, de l'explication, mise en œuvre de consultations).

L'entreprise identifie également les risques liés à la corruption, à la fraude et aux conflits d'intérêts à tous les niveaux et particulièrement au sein des instances de décision. Elle met en place des mesures pour assurer l'exercice de son activité dans des conditions de concurrence loyale, la prévention de complicité, l'obligation de vigilance. Les entreprises inclusives veillent au respect strict des règles du conventionnement avec l'Etat.

 <p>NIVEAU 4</p>	<p>L'entreprise ouvre ses instances (ou crée des espaces adéquats) pour inviter des personnes d'horizons différents (citoyens, collectivités territoriales, acteurs économiques du territoire par exemple) et enrichir sa réflexion sur la gouvernance.</p>
 <p>NIVEAU 3</p>	<p>L'entreprise entretient un dialogue régulier avec les membres de sa gouvernance et recueille leurs propositions hors instances statutaires. L'entreprise sensibilise les membres de la gouvernance à la loyauté des pratiques.</p> <p>Exemple : groupes projets, commissions, temps dédiés à l'éthique/déontologie lors des conseils d'administration.</p>
 <p>NIVEAU 2</p>	<p>L'entreprise favorise la transparence sur le fonctionnement statutaire, les processus décisionnels, la diffusion ou accessibilité des informations non-confidentielles. Le projet d'entreprise est diffusé aux collaborateurs et porté par la gouvernance. L'entreprise réfléchit à la loyauté des pratiques, elle identifie les actions à mener.</p> <p>Exemple : affichage des relevés de décision des instances.</p>
 <p>NIVEAU 1</p>	<p>L'entreprise met en œuvre, de manière constante et régulière, les dispositions et instances décisionnaires prévues dans ses statuts (AG, comité de direction...). Elle s'assure que les organes de gouvernance sont clairement identifiés et connus de tous les collaborateurs.</p>

Ancrage territorial

Ce critère interroge l'entreprise sur le lien qu'elle entretient avec son territoire géographique, en se basant sur les spécificités de son territoire, les interactions et la création de ressources communes, pour favoriser la performance et le développement local et territorial (social, économique et environnemental). Ces ressources et interactions alimentent la réflexion autour de la démarche RSE.

L'entreprise intègre et prend en compte dans son projet d'entreprise, les caractéristiques de son territoire. Elle participe au développement économique, social et environnemental de son territoire.

<p>NIVEAU 4</p>	<p>L'entreprise incite ses parties prenantes (internes et externes) à participer au développement économique, social ou environnemental de son territoire.</p>
<p>NIVEAU 3</p>	<p>L'entreprise soutient des filières ou initiatives locales et/ou mutualise ses ressources. Elle met en place des actions et contribue à l'entraide collective.</p> <p>Exemple : partenariat avec des associations/entreprises locales.</p>
<p>NIVEAU 2</p>	<p>L'entreprise connaît les enjeux propres à son territoire. Elle s'implique dans les principaux espaces de participation du tissu local en lien avec ses activités. Elle contribue au dynamisme du territoire par son offre de biens et/ou services.</p> <p>Exemple : participation aux initiatives et réseaux locaux.</p>
<p>NIVEAU 1</p>	<p>L'entreprise identifie les principaux acteurs et connaît les forces et les faiblesses de son territoire.</p>

Pilotage du projet d'entreprise et plan d'action RSE

Ce critère interroge l'entreprise sur la déclinaison du projet d'entreprise en plan d'action RSE.

Les enjeux stratégiques du projet d'entreprise sont décomposés en objectifs opérationnels. Chaque objectif opérationnel est priorisé et décliné en action(s) concrète(s) avec les moyens humains, matériels et financiers dédiés.

La direction alloue les ressources humaines, matérielles, financières et le temps nécessaire pour décliner ce plan d'action RSE. Elle organise et identifie les rôles et missions de chacun en cohérence avec le projet d'entreprise. Ces missions sont communiquées et comprises au sein de l'entreprise. Un ou plusieurs référents RSE sont identifiés et leurs missions listées et validées par la direction.

<p>NIVEAU</p> <p>4</p>	<p>L'entreprise intègre des parties prenantes externes dans le plan d'action RSE. Elle présente spontanément ses avancées et progrès aux principales parties prenantes et aux parties prenantes concernées. Elle évalue les moyens financiers investis dans le cadre de son plan d'action RSE.</p>
<p>NIVEAU</p> <p>3</p>	<p>L'entreprise sensibilise ses parties prenantes internes à la RSE. Le référent RSE implique ses parties prenantes internes et délègue les missions du plan d'action RSE pour qu'elles contribuent à l'efficacité de la démarche RSE. L'entreprise évalue et met à disposition les moyens nécessaires à l'atteinte des missions. Les résultats des actions sont évalués et objectivés lors d'un bilan annuel.</p> <p>Exemple : réunion RSE annuelle avec analyse des résultats.</p>
<p>NIVEAU</p> <p>2</p>	<p>L'entreprise identifie et communique le rôle du (ou des) référent(s) RSE. Elle met en place, suit et pointe les actions réalisées dans le cadre du plan d'action RSE. Elle communique et informe ses principales parties prenantes des décisions prises en lien avec le projet d'entreprise.</p> <p>Exemple : plan d'action RSE formalisé intégrant objectif, responsable d'action et indicateur.</p>
<p>NIVEAU</p> <p>1</p>	<p>L'entreprise définit les moyens permettant la déclinaison de son projet d'entreprise en plan d'action RSE (organigramme de l'entreprise, identification d'un ou plusieurs référents RSE etc.).</p>

Veille technologique et concurrentielle

Ce critère interroge l'entreprise sur le suivi du marché (veille technologique et concurrentielle) pour son secteur d'activité et secteur géographique.

L'entreprise suit les évolutions technologiques et la concurrence sur son territoire. Elle s'interroge et intègre les résultats de cette veille dans son projet d'entreprise le cas échéant.





L'entreprise formalise sa veille et suit les évolutions.

<p>NIVEAU</p> <p>4</p>	<p>L'entreprise intègre les résultats de cette veille technologique et concurrentielle dans son projet d'entreprise. Elle identifie les évolutions techniques et concurrentielles qui lui permettent d'anticiper les évolutions de son marché.</p>
<p>NIVEAU</p> <p>3</p>	<p>L'entreprise réalise une veille technologique et concurrentielle régulière et suit l'évolution du marché. Elle s'implique dans des actions concrètes.</p> <p>Exemple : projet d'évolution d'offre de service, de changement d'outil.</p>
<p>NIVEAU</p> <p>2</p>	<p>L'entreprise formalise sa veille (identification des personnes responsables de la veille, des personnes destinataires, du partage et du stockage d'informations...)</p> <p>Exemple : abonnement à des newsletters, participation à des webinaires.</p>
<p>NIVEAU</p> <p>1</p>	<p>L'entreprise identifie les ressources nécessaires pour réaliser sa veille technologique et concurrentielle.</p>

1.7 Achats durables et socialement responsables

Ce critère interroge l'entreprise sur le mode de sélection de ses fournisseurs en relation avec son projet d'entreprise. L'évaluation des fournisseurs porte sur les 3 volets du développement durable, en incluant également une dimension territoriale.

L'entreprise identifie ses principaux fournisseurs et analyse leur offre avec les valeurs RSE. Elle met en place un suivi de ses achats. Elle est transparente sur sa relation fournisseur. Elle interroge les fournisseurs sur les modes de production et les conditions de travail de la chaîne de valeur.

 <p>NIVEAU 4</p>	<p>L'entreprise fait participer les parties prenantes à sa politique d'achats responsables. Elle sensibilise les parties prenantes externes à l'importance des achats responsables. Elle achète, lorsque cela est possible, des produits éco-conçus à tous niveaux (consommables, matières premières, outils de production, réparabilité. . .) et recourt préférentiellement à des fournisseurs locaux et/ou qui ont une démarche RSE formalisée.</p>
 <p>NIVEAU 3</p>	<p>L'entreprise intègre des critères sociaux, environnementaux et locaux dans le choix de ses produits et fournisseurs. Elle se fixe des objectifs en matière d'achats responsables et en informe ses fournisseurs et prestataires.</p> <p>Exemple : part de fournisseurs inclusifs, fournisseurs locaux, fournisseurs avec une démarche RSE cohérente.</p>
 <p>NIVEAU 2</p>	<p>L'entreprise mène une réflexion sur les trois niveaux de ses pratiques d'achat : qu'est-ce que j'achète, à qui, comment ? Elle met en place un suivi des achats responsables. Elle formalise la liste de ses fournisseurs et des critères d'achats.</p> <p>Exemple : préférence locale, demande d'engagement RSE, analyse des conditions de production.</p>
 <p>NIVEAU 1</p>	<p>L'entreprise s'assure que ce qu'elle achète est en conformité avec les normes et directives en vigueur (exemples : zéro phyto pour les espaces verts, conditions et préconisations d'usage, précautions à adopter par exemple la fourniture de fiches de données de sécurité, etc.).</p>

Indicateurs économiques et de gouvernance concurrentielle

L'entreprise communique les résultats économiques de son activité. Elle se dote d'outils de suivi économique et d'analyse régulière de sa performance. Elle étudie les risques économiques pouvant affecter la poursuite ou la viabilité de son projet d'entreprise. A partir de la consultation des résultats, la gouvernance prend les décisions et en informe les principales parties prenantes et les parties prenantes concernées.

<p>NIVEAU 4</p>	<p>L'entreprise rend publics ses résultats économiques auprès des parties prenantes internes et externes. Elle les interroge et prend en compte leurs attentes pour améliorer son plan d'action RSE.</p>
<p>NIVEAU 3</p>	<p>L'entreprise communique ses résultats économiques avec les parties prenantes internes. Elle les consulte, les sollicite pour améliorer le plan d'action RSE. Elle établit annuellement les informations permettant de répondre au module de base et gouvernance de la VSME publiée par l'EFRAG (indicateurs B1, B2, B11, voir ci-dessous).</p> <p>Exemple : production annuelle d'un document synthétique présentant les éléments économiques et de gouvernance attendus par la VSME (voir ci-dessous).</p>
<p>NIVEAU 2</p>	<p>L'entreprise analyse et communique sur ses résultats économiques avec ses financeurs. Elle met en place des indicateurs complémentaires et engage les plans d'action nécessaires.</p> <p>Exemple : suivi régulier d'indicateurs économiques clés (chiffre d'affaires, marge, évolution d'activité...).</p>
<p>NIVEAU 1</p>	<p>L'entreprise tient à jour son bilan et compte de résultat. Elle communique ses résultats économiques en interne avec les membres de la gouvernance.</p>

Focus VSME : éléments à produire pour le niveau 3 du référentiel

B1 : Fiche identité complète

B2 : Projet d'entreprise

B11 : Condamnations et amendes en matière de lutte contre la corruption et les actes de corruption

chapitre | Management 02 | des ressources humaines

La performance sociale repose sur des conditions de travail respectueuses, un dialogue social de qualité et une politique active de développement des compétences. L'entreprise doit démontrer qu'elle concilie performance économique et qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). L'enjeu est double : garantir un cadre de travail sécurisé et équitable, et favoriser la montée en compétences et l'engagement des collaborateurs.

Ce chapitre évalue la manière dont l'entreprise inclusive organise et valorise ses ressources humaines. Cette approche concerne à la fois les salariés permanents et les salariés en parcours, dont les besoins et finalités d'accompagnement peuvent différer tout en contribuant à la performance globale de l'entreprise.

Les réponses apportées doivent permettre de comprendre comment la politique RH contribue concrètement à la solidité du projet d'entreprise et à sa mission d'inclusion. La considération des 6 sujets de la QVCT définis par l'ANACT est le fondement de l'analyse du management des ressources humaines. Le projet d'entreprise et le management ayant été traité au chapitre 1, le chapitre 2 concentre l'évaluation sur les sujets opérationnels : compétences et parcours professionnels, égalité au travail, dialogue professionnel et dialogue social, santé au travail et prévention, et enfin l'organisation, le contenu et la réalisation du travail.

Définitions :

Discrimination : traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes au motif de critères interdits par la loi (Article L1132-1 et suivants).

Egalité : peut désigner l'égalité des chances, l'égalité de traitement et l'égalité entre les sexes.

Diversité : désigne la variété de profils humains qui peuvent exister au sein de l'entreprise (origine de pays, culture, âge, sexe, handicap, apparence physique...).

IRP (Instances Représentatives du Personnel) : organisme interne à l'entreprise, désignés par les salariés afin d'assurer la représentation collective des intérêts des salariés et de favoriser le dialogue social. L'IRP peut être obligatoire en fonction de la taille de l'entreprise.

2.1 Emplois et compétences

Ce critère interroge l'entreprise sur la façon dont elle définit les moyens humains nécessaires pour mener à bien son projet d'entreprise.

L'entreprise veille aux conditions d'emploi dans le respect de la convention collective et de la législation en vigueur (contrats, rémunération, temps de travail, prévoyance, mutuelle, etc.), et favorise le développement des compétences (formation, VAE...) de l'ensemble des salariés en combinant employabilité, évolution professionnelle et mobilité.

NIVEAU
4

L'entreprise mène une réflexion avec ses parties prenantes sur les évolutions de son territoire (environnement économique et démographique) et son secteur d'activité. Elle adapte son plan d'action et qualifie les nouvelles compétences.

NIVEAU
3

L'entreprise met en place une gestion des emplois et des parcours professionnels. Elle ajuste et propose l'accès à des formations adaptées aux nouveaux besoins, en cours d'année.

Exemple : mise en place de formation suite à un besoin identifié.

NIVEAU
2

L'entreprise formalise et actualise, au fur et à mesure, un ou des plans de formation, reflet de sa préoccupation sur l'évolution professionnelle des salariés. Le déploiement de la formation est suivi et mesuré.

Exemple : plan de formation formalisé et suivi annuellement.

NIVEAU
1

L'entreprise identifie les besoins en formation des salariés et met en place les entretiens obligatoires.

2.2 Promotion de l'égalité et de la diversité

L'entreprise prévient toute forme de discrimination, promeut l'égalité et la diversité en respect des dispositions légales, en cohérence avec le projet d'entreprise et avec son secteur d'activité.

L'entreprise favorise l'égalité des chances entre les sexes (par le recrutement, par l'intégration, par l'évolution professionnelle) quelle que soit la nature du poste occupé. Elle veille, par exemple, à l'accès des femmes aux postes à responsabilité, à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à compétence et poste équivalent, à la mixité des métiers.

NIVEAU 4	L'entreprise témoigne ou contribue à la promotion de la diversité dans sa communication, dans ses actions de proximité, dans ses recrutements, ou par d'autres actions indirectes.
NIVEAU 3	L'entreprise sensibilise et/ou forme les salariés à la prévention des discriminations. Elle utilise des outils de suivi et de mesure de sa performance en matière de diversité. Elle met en place un plan d'action d'amélioration et le suit régulièrement. Elle se fixe des objectifs de non-discrimination notamment dans ses processus de recrutement et de gestion des carrières. Exemple : mise en place d'indicateurs de suivi (répartition femmes/hommes par poste, accès à la formation...), sensibilisation des encadrants.
NIVEAU 2	L'entreprise identifie ses enjeux liés à l'égalité, la diversité et la discrimination et formalise son engagement. Elle rappelle le cadre légal en matière d'interdiction de la discrimination et les sanctions pénales qui s'y rattachent. Exemple : charte d'engagement en matière d'égalité et de non-discrimination.
NIVEAU 1	L'entreprise met en place les mesures pour informer, prévenir, identifier et remédier aux situations de discrimination.

2.3 Dialogue social

L'entreprise met en place un dialogue social, c'est-à-dire l'ensemble des méthodes de concertation entre l'employeur et salariés, en vue de l'organisation et de l'amélioration des relations individuelles et collectives du travail. Elle veille à la qualité du dialogue social au sein de son organisation et au bon fonctionnement des IRP.

NIVEAU
4

L'entreprise sensibilise et/ou forme les IRP à la RSE. Elle prend en compte les remontées du dialogue social, qui sont intégrées aux réflexions autour du projet d'entreprise. Ces remontées peuvent aborder des sujets en lien avec les 3 piliers du développement durable.

NIVEAU
3

L'entreprise met en place et entretient un dialogue constructif sur les 3 piliers du développement durable. L'entreprise consulte les salariés au-delà des obligations légales.

Exemple : intégration de sujets sociaux ou environnementaux dans le dialogue avec les IRP, consultation sur une décision impactant l'organisation de travail.

NIVEAU
2

L'entreprise veille à la mise en place d'un dialogue social de qualité. Elle crée les conditions d'un dialogue social constructif, c'est-à-dire permettant un échange transparent visant à améliorer les conditions de travail, renforcer la cohésion et favoriser la performance économique. Elle informe régulièrement les salariés des évolutions notables, organise des moments favorisant leur expression en faisant un retour à ce qui est exprimé, dans un climat de confiance et de transparence.

Exemple : réunions régulières d'échange avec les salariés (avec diffusion de compte-rendu).

NIVEAU
1

L'entreprise s'assure que le dialogue social existe au sein de l'organisation et est animé dans le respect de ses obligations réglementaires. Les salariés sont informés de leurs droits et de leurs devoirs en matière de dialogue social. Les élections des IRP sont organisées et la négociation collective est active.

Santé et Sécurité au Travail

Ce critère interroge l'entreprise sur la façon dont elle veille et garantit la santé et la sécurité des travailleurs. Cette prise en compte passe par la mise en place de mesures et de moyens ayant pour objectif la réduction des risques professionnels.

NIVEAU
4

L'entreprise associe des parties prenantes externes à la définition et à l'évaluation de sa politique SST. Elle mène des actions de prévention (coconstruites ou innovantes) avec ses parties prenantes (notamment les EU pour les ETTi). Elle partage ses résultats et ses pratiques à l'interne comme à l'externe.

NIVEAU
3

L'entreprise hiérarchise les risques et définit un plan d'action priorisé en matière de SST. Elle met en place et suit des indicateurs pertinents, ainsi que des retours d'expérience après les incidents ou risques identifiés.

Exemple : analyse des accidents/incidents et mise en œuvre d'actions correctives (adaptation d'un équipement, modification d'une procédure...).

NIVEAU
2

L'entreprise sensibilise et/ou forme à la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles. Elle formalise sa politique santé et sécurité au travail. Un plan d'action est mis en place, suivi et évalué pour diminuer tous les risques d'accidents liés au travail, en y incluant les Risques Psycho-Sociaux (RPS). Pour les entreprises de travail temporaire, elle s'assure que la démarche de prévention est effective y compris dans les entreprises utilisatrices.

Exemple : formalisation d'un plan d'action SST à partir du DUERP.

NIVEAU
1

L'entreprise réalise régulièrement l'évaluation des risques professionnels en particulier au travers du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Elle veille à ce que l'ensemble des salariés soient informés des risques liés au poste de travail. Elle consulte les IRP pour valider le DUERP avant sa mise en application.

2.5 Organisation, contenu, et réalisation du travail

Ce critère interroge l'entreprise sur l'organisation, le contenu et la réalisation du travail proposé sur l'ensemble des métiers de son activité.

L'entreprise veille à la qualité des emplois proposés pour l'ensemble des salariés selon la législation en vigueur.

<p>NIVEAU 4</p>	<p>L'entreprise expérimente des initiatives spontanées portées par les salariés sur des sujets en lien avec l'organisation, le contenu et la réalisation du travail. Ces expérimentations sont évaluées et peuvent être mises en place de manière durable sur une partie ou la totalité de l'entreprise.</p>
<p>NIVEAU 3</p>	<p>L'entreprise met en place et développe la consultation des parties prenantes internes sur l'organisation, le contenu et les conditions de réalisation du travail. Elle implique les salariés dans l'élaboration des plans d'action.</p> <p>Exemple : implication des salariés pour la mise en place de l'expérimentation d'un nouvel aménagement horaire.</p>
<p>NIVEAU 2</p>	<p>L'entreprise évalue régulièrement l'organisation, le contenu et les conditions de réalisation du travail au travers d'enquêtes ponctuelles. A partir des résultats, elle met en place et suit des actions d'amélioration.</p> <p>Exemple : enquête interne (ou temps de consultation) sur les conditions de travail et mise en place d'actions d'amélioration.</p>
<p>NIVEAU 1</p>	<p>L'entreprise mène une réflexion concernant la qualité de vie au travail en respectant la réglementation (horaires, droit à la déconnexion...). Elle informe les salariés sur leurs droits et leurs obligations.</p>

Indicateurs liés aux ressources humaines

L'entreprise identifie, mesure et analyse régulièrement les résultats de sa politique RH. Pour cela, elle met en place des indicateurs adaptés au suivi de ses objectifs sociaux, en faisant un focus particulier sur les personnes vulnérables accompagnées dans le cadre de sa mission d'inclusion. En fonction de ces mesures et analyses qualitatives ou quantitatives, l'entreprise met en place des actions d'amélioration.

<p>NIVEAU</p> <p>4</p>	<p>L'entreprise met en œuvre des actions d'amélioration de ses pratiques RH à partir de l'analyse de ses indicateurs et en partage les enseignements avec ses parties prenantes internes et externes.</p>
<p>NIVEAU</p> <p>3</p>	<p>L'entreprise partage ces indicateurs et ses résultats sociaux avec les parties prenantes internes et les commente. Elle les sollicite pour améliorer le plan d'action RSE en lien avec ses objectifs. Elle établit annuellement les informations permettant de répondre au module de base de la VSME publiée par l'EFRAG sur les « métriques sociales » (indicateurs B8, B9, B10, voir ci-dessous).</p>
<p>NIVEAU</p> <p>2</p>	<p>Exemple : production d'un document annuel synthétisant les indicateurs sociaux attendus par la VSME (voir ci-dessous).</p> <p>L'entreprise suit annuellement des indicateurs sociaux afin d'objectiver sa mission sociale.</p>
<p>NIVEAU</p> <p>1</p>	<p>Exemple : suivi annuel des effectifs, accidents du travail, nombre moyen d'heures de formation.</p> <p>L'entreprise connaît ses effectifs globaux et distingue les salariés permanents des salariés en parcours.</p>

Focus VSME – métriques sociales ; éléments à produire pour le niveau 3 du référentiel

B8 : Effectifs - Caractéristiques générales

- effectifs en ETP : par type de contrat (CDD, CDI, CDDi)
- par sexe,
- si l'entreprise compte plus de 50 salariés, taux de rotation sur la période écoulée (annuelle)

B9 : Effectifs : santé et sécurité :

- nombre et taux d'accident du travail comptabilisable ;
- nombre de décès dus à des accidents de travail ou maladies professionnelles

B10 : rémunération, négociation collective et formation

- rémunération minimale brute dans l'entreprise
- écart de rémunération entre les hommes et les femmes en % (pour les entreprises de plus de 150 salariés)
- pourcentage de salariés couverts par une convention collective
- nombre moyen d'heures de formation par salarié et par sexe

chapitre **03** | **Mission d'inclusion**

La mission d'inclusion constitue le cœur du projet de l'entreprise inclusive et repose sur un équilibre entre accompagnement socio-professionnel et activité économique, permettant la création simultanée de valeur sociale et économique sur le territoire.

Ce chapitre évalue l'organisation, les moyens mobilisés et la qualité des dispositifs mis en œuvre pour accompagner les personnes vulnérables vers l'emploi durable.

L'accompagnement doit être structuré, individualisé et respectueux de la confidentialité. Il permet de lever les freins à l'emploi, de développer les compétences et de construire un projet professionnel réaliste et durable.





L'objectif est de démontrer que l'entreprise ne se limite pas à créer de l'activité économique, mais qu'elle génère une valeur sociale mesurable pour les personnes accompagnées et pour le territoire.

3.1 Mission d'inclusion

Ce critère interroge l'entreprise sur l'organisation et les moyens mobilisés (humains, matériels et financiers) pour mener à bien la mission d'inclusion.

L'entreprise met en œuvre une organisation spécifique qui associe un engagement collectif des équipes et des fonctions dédiées à l'accompagnement socio-professionnel. Elle organise également l'encadrement nécessaire sur le poste de travail.

Une vigilance particulière est apportée sur le sujet de la confidentialité des échanges relatifs à la situation personnelle du salarié accompagné, ainsi que sur les dossiers où sont consignés les éléments.

 <p>NIVEAU 4</p>	<p>Les parties prenantes participent pleinement à l'élaboration des objectifs de la mission d'inclusion.</p>
 <p>NIVEAU 3</p>	<p>L'entreprise évalue et révisé à fréquence définie les objectifs liés à sa mission d'inclusion. Elle évalue la satisfaction des parties prenantes sur sa mission d'inclusion.</p> <p>Exemple : analyse des sorties, taux d'accès à l'emploi durable, retours des partenaires prescripteurs.</p>
 <p>NIVEAU 2</p>	<p>L'entreprise formalise les objectifs de sa mission d'inclusion dans son projet social. Elle identifie les différentes étapes de l'accompagnement qui lui permettent de réaliser cette mission d'inclusion. Elle se dote des moyens spécifiques (humains, matériels, financiers) pour la mener à bien.</p> <p>Exemple : nombre de personnes accompagnées, taux de sorties dynamiques, ratio encadrement/accompagnement et liste des moyens humains dédiés (ASP, encadrants techniques, coordinateur).</p>
 <p>NIVEAU 1</p>	<p>L'entreprise a une finalité sociale et place sa mission d'inclusion au cœur de son projet d'entreprise.</p>

3.2 Accueil, recrutement et intégration

L'entreprise définit l'organisation et les modalités de l'accueil (en amont du recrutement), du recrutement et de l'intégration au poste de travail qu'elle met en place pour les personnes vulnérables. Elle délivre aux personnes embauchées une information claire sur l'activité de l'entreprise et la spécificité de sa mission d'inclusion.

Elle s'assure ainsi que la personne s'engage en connaissance de cause et de manière active sur cette étape de son parcours professionnel. Le salarié accompagné maîtrise les modalités, les enjeux et la finalité de son embauche dans l'entreprise.

Elle accompagne la personne dans sa prise de poste, veille à sa bonne intégration au sein des équipes et fournit toutes les explications nécessaires à une prise de poste sécurisante (horaires, équipe, matériel et équipement, premières activités...).

NIVEAU 4	L'entreprise mobilise ses parties prenantes pour améliorer ses pratiques d'accueil, de recrutement et d'intégration.
NIVEAU 3	L'entreprise prend en considération les attentes des parties prenantes pour améliorer ses pratiques d'accueil, de recrutement et d'intégration. Exemple : entretien/questionnaire à 1 mois pour recueillir le retour des salariés en parcours sur leur intégration.
NIVEAU 2	L'entreprise se dote des outils nécessaires au bon déroulement de ces différentes étapes. Elle s'assure que des actions concrètes sont réalisées dès le démarrage du parcours du salarié. Elle informe les parties prenantes concernées des actions réalisées. Exemple : livret d'accueil, entretien de démarrage, désignation d'un référent...
NIVEAU 1	L'entreprise définit ses méthodes d'accueil, de recrutement et d'intégration.

3.3 Accompagnement durant le parcours

L'entreprise encadre, accompagne et forme les personnes vulnérables afin de leur permettre de retrouver leur place dans le monde du travail.

Elle met en place un accompagnement socio-professionnel individualisé visant à lever les freins à l'emploi, à identifier, à faire évoluer leurs compétences et à définir leur projet professionnel.

Cet accompagnement se concrétise, notamment, par les actions suivantes (individuelles et/ou collectives) :

- Donner toutes les informations nécessaires à la prise de poste ou à la mission, sensibiliser et former aux règles d'hygiène et de sécurité.
- Réaliser un diagnostic individuel de la situation sociale et professionnelle,
- Lever les freins à l'emploi et/ou mettre en place une intermédiation sociale,
- S'assurer d'un encadrement et/ou tutorat sur le poste de travail ou en mission afin de favoriser l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles,
- Valoriser et/ou permettre l'acquisition de compétences transverses (respect des règles de vie collective, travail en équipe, travail en autonomie, sécurité au travail...),
- Faire émerger et coconstruire le projet professionnel,
- Mettre en place et suivre des objectifs individualisés en lien avec ce projet professionnel,
- Valoriser l'acquisition de compétences

L'entreprise identifie les besoins en formation de la personne en lien avec l'émergence et la construction du projet professionnel. L'entreprise peut être amenée à réaliser ou faire réaliser des formations.

NIVEAU 4	L'entreprise réfléchit à de nouvelles pratiques d'accompagnement, les planifie et les expérimente
NIVEAU 3	L'entreprise mobilise ses parties prenantes et ajuste son accompagnement en fonction des besoins Exemple : mobilisation de partenaires externes, adaptation des objectifs, actions collectives.
NIVEAU 2	L'entreprise individualise et formalise l'accompagnement socio-professionnel qu'elle met en place. Elle se dote des ressources (humaines, matériel, pédagogique...) et des outils nécessaires. Exemple : formalisation d'un parcours individualisé comprenant diagnostic initial, objectifs définis avec le salarié et suivi régulier.
NIVEAU 1	L'entreprise réalise un diagnostic socio-professionnel et identifie les différentes étapes de l'accompagnement socio-professionnel.

3.4 Préparation à la sortie

L'entreprise formalise, avec le salarié, un bilan du parcours effectué et évalue l'atteinte des objectifs déterminés. Elle relaie les informations nécessaires auprès des partenaires concernés. Afin de favoriser l'emploi durable, l'entreprise réalise une veille sur les opportunités d'emploi qu'offre le territoire et développe des partenariats avec les entreprises et/ou prospecte des offres d'emploi auprès de donneurs d'ordre.

Elle prépare le salarié à son intégration dans l'emploi durable ou en formation qualifiante en cohérence avec son projet professionnel. Elle s'assure que celui-ci a toutes les clés en main pour valoriser les activités et les compétences acquises dans l'entreprise et l'informe, le conseille et l'outille pour sa recherche d'emploi. Elle élabore, le cas échéant, un plan individuel de formation et accompagne le salarié à sa mise en œuvre.

NIVEAU
4

L'entreprise veille et identifie les besoins du territoire en matière d'emplois. Elle oriente les parcours en fonction des besoins identifiés. Elle met en place des actions innovantes visant l'intégration dans l'emploi des salariés (emploi direct ou parcours de formation).

NIVEAU
3

L'entreprise organise des actions pour faciliter l'accès à l'emploi durable. Elle formalise des partenariats avec les entreprises sur son territoire pour en favoriser l'accès.

Exemple : orientation vers les entreprises du secteur.

NIVEAU
2

L'entreprise réalise un bilan du parcours professionnel et transmet aux parties prenantes les éléments nécessaires à la poursuite du parcours professionnel du salarié dans le respect des règles de déontologie et confidentialité.

Exemple : bilan de parcours avec attestations de compétence.

NIVEAU
1

L'entreprise construit un dossier facilitant l'insertion professionnelle et indique les suites de parcours possibles (pistes de recherche d'emploi et/ou de formation).

chapitre | Management 04 | des enjeux environnementaux

L'entreprise identifie ses impacts environnementaux significatifs et met en place des actions adaptées pour les réduire, en tenant compte de son secteur d'activité. Elle agit en lien avec les acteurs de son territoire afin de répondre collectivement aux enjeux environnementaux locaux.

Ce chapitre examine la manière dont l'entreprise intègre les enjeux environnementaux dans son activité et son développement professionnel réaliste et durable.

L'objectif est de démontrer une démarche structurée, proportionnée aux enjeux, taille et modèle de l'entreprise. L'entreprise s'inscrit dans une logique de transition écologique : sobriété énergétique, réduction des émissions, gestion responsable des ressources et contribution à l'économie circulaire. La transition écologique constitue également un levier pédagogique permettant de sensibiliser et de former les salariés aux enjeux environnementaux à travers l'activité professionnelle.

Les réponses apportées à ces critères doivent permettre à l'évaluateur de comprendre l'approche utilisée par l'entreprise : l'analyse des impacts, la définition d'objectifs et le suivi d'indicateurs pertinents.

Définitions :

Déchets ultimes : déchet dont on a extrait la part valorisable ou qui ne peut être valorisé dans les conditions techniques ou économiques acceptables.

Démarche environnementale

Ce critère interroge l'entreprise sur l'intégration de la dimension environnementale dans son projet d'entreprise, en prenant en compte les impacts environnementaux de ses activités, depuis leur conception jusqu'à leur fin de vie.

L'entreprise identifie et quantifie ses impacts environnementaux. Elle effectue un suivi des ressources consommées (énergies, eau, etc.).

Elle prévient toutes formes de pollution et limite notamment :

- la production de déchets,
- les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES),
- les rejets dans l'eau et dans les sols,
- l'utilisation et la mise au rebut de produits toxiques et dangereux.

Elle rationalise l'utilisation des ressources nécessaires à son activité. Elle choisit le mode de production le moins impactant pour l'environnement sur l'ensemble du cycle de vie des produits et services. Lorsque l'entreprise n'est pas soumise à une réglementation spécifique relative aux émissions industrielles ou aux pollutions réglementées, elle explicite cette situation et adapte son analyse à ses impacts réels.

<p>NIVEAU</p> <p>4</p>	<p>L'entreprise, dans sa stratégie de développement, met en place une démarche volontariste pour agir en faveur de l'environnement sur son territoire. Elle rencontre régulièrement ses parties prenantes internes et externes pour discuter ses objectifs et améliorer ses performances environnementales.</p>
<p>NIVEAU</p> <p>3</p>	<p>L'entreprise recherche les meilleures solutions et pratiques à adopter dans son activité afin de diminuer son impact environnemental. Elle met en place des plans d'action (feuille de route en définissant ses objectifs, indicateurs et valeurs-cible).</p> <p>Exemple : plan d'action environnemental formalisé intégrant objectif, responsable d'action et indicateur.</p>
<p>NIVEAU</p> <p>2</p>	<p>L'entreprise met en place des outils pour mesurer ses impacts environnementaux. Elle les hiérarchise et structure sa démarche environnementale en incluant une prise en compte des enjeux environnementaux liés à son territoire (notamment gestion de la ressource en eau, et préservation de la biodiversité).</p> <p>Exemple : identification des principaux impacts environnementaux (consommation énergétique, production de déchets...) et priorisation des enjeux.</p>
<p>NIVEAU</p> <p>1</p>	<p>L'entreprise mène une réflexion sur l'impact environnemental de ses activités et identifie ses enjeux environnementaux.</p>

Energies et GES

Ce critère interroge l'entreprise sur la prise en compte des enjeux liés à la consommation énergétique et à la diminution des émissions de GES.

L'entreprise évalue ses consommations énergétiques en regard à son activité. Elle rend compte de ses consommations des différents types d'énergies et réfléchit à la mise en place de mesure permettant la transition énergétique pour ses activités.

<p>NIVEAU</p> <p>4</p>	<p>L'entreprise se fixe des objectifs de décarbonation à court, moyen et long terme. Elle met en œuvre les moyens nécessaires pour atteindre ses objectifs et en incluant ses parties prenantes.</p>
<p>NIVEAU</p> <p>3</p>	<p>L'entreprise identifie ses principaux postes de consommation d'énergie et d'émission de GES. Elle définit un plan d'action et mesure l'efficacité de ses actions.</p> <p>Exemple : définition d'objectifs de réduction des consommations énergétiques avec suivi annuel des progrès.</p>
<p>NIVEAU</p> <p>2</p>	<p>L'entreprise réalise une estimation, à partir des données transmises par ses fournisseurs, des émissions directes de GES selon les standards officiels (ex : méthode ADEME). Elle a des actions ponctuelles et/ou des investissements en faveur de la transition énergétique.</p> <p>Exemples : estimation simplifiée des émissions de GES à partir des consommations énergétiques disponibles (ex : factures d'électricité, carburant).</p>
<p>NIVEAU</p> <p>1</p>	<p>L'entreprise suit ses consommations énergétiques par type d'énergie.</p>

Préservation de la ressource et contribution à l'économie circulaire

Ce critère interroge l'entreprise sur sa capacité à limiter sa production de déchets. Elle a également des actions pour diminuer sa production de déchets ultimes, en favorisant l'orientation de ses déchets vers des filières de réutilisation, recyclage, réemploi, valorisation.

L'entreprise identifie et quantifie les déchets qu'elle produit. Elle sensibilise ses salariés à la gestion des déchets.

NIVEAU
4

L'entreprise adapte ses modes d'action et consulte ses parties prenantes pour valoriser ses déchets dans des filières économie circulaire. Elle mutualise ses ressources avec les partenaires de son territoire.

NIVEAU
3

L'entreprise priorise ses actions en fonction des flux principaux de déchet (analyse poste par poste).
Elle s'interroge sur les sources amont et sur le cycle de vie des produits utilisés.
Elle intègre progressivement des matières ou produits issus du réemploi ou du recyclage dans son fonctionnement ou ses achats.

Exemple : plan d'action déchets, choix de fournisseurs proposant des produits recyclés.

NIVEAU
2

L'entreprise identifie, quantifie et suit les quantités de déchets produites. Elle met en œuvre des actions de réduction et oriente ses déchets vers des filières adaptées : réemploi, réutilisation, recyclage ou valorisation.

Exemple : tableau de suivi des déchets par type.

NIVEAU
1

L'entreprise identifie les ressources (dont durables) qu'elle utilise et les différents types de déchets qu'elle produit. Elle connaît les filières de collecte associées sur son territoire.

Sensibilisation aux enjeux environnementaux et partenariats

Ce critère évalue l'entreprise sur les actions d'éveil, d'initiation ou de montée en compétence sur des sujets liés à l'environnement (biodiversité, eau, gestion des polluants, alimentation, santé publique, numérique responsable, les mobilités douces etc. . .) qu'elle entreprend à destination de ses parties prenantes.

<p>NIVEAU</p> <p>4</p>	<p>L'entreprise sensibilise ses parties prenantes externes aux enjeux environnementaux. Elle soutient ou participe à des initiatives en lien avec l'environnement et donne de la visibilité à ces sujets.</p>
<p>NIVEAU</p> <p>3</p>	<p>L'entreprise sensibilise ses PP internes (salariés et prestataires) sur les enjeux environnementaux généraux (biodiversité, eau, pollutions, numérique responsable, etc.). Elle évalue la portée de ses actions et communique autour de ses résultats (participation, retours, taux de réalisation)</p> <p>Exemple : évaluation des actions de sensibilisation (taux de participation, évolution des pratiques observées).</p>
<p>NIVEAU</p> <p>2</p>	<p>L'entreprise sensibilise ses salariés sur les enjeux environnementaux propres à son activité.</p> <p>Exemple : sensibilisation des salariés aux impacts environnementaux liés à l'activité (ex : réunion d'information, affichage interne).</p>
<p>NIVEAU</p> <p>1</p>	<p>L'entreprise mène une réflexion sur la sensibilisation de ses salariés aux enjeux environnementaux.</p>

Indicateurs environnementaux

L'entreprise identifie, mesure et analyse régulièrement les résultats de sa démarche environnementale. Elle met en place des indicateurs adaptés au suivi de ses objectifs environnementaux, et de ses moyens. En fonction de ces mesures et analyses qualitatives ou quantitatives, l'entreprise met en place des actions d'amélioration.

NIVEAU
4

L'entreprise publie et communique à ses parties prenantes externes les résultats de sa démarche environnementale. Elle met en œuvre des actions d'amélioration fondées sur l'analyse de ses indicateurs et en évalue les effets.

Elle partage ses résultats et ses enseignements avec ses parties prenantes internes et/ou externes.

NIVEAU
3

L'entreprise partage ses indicateurs et ses résultats environnementaux avec les parties prenantes internes et les commente. Elle les sollicite pour améliorer les indicateurs environnementaux en lien avec ses objectifs.

Elle établit annuellement les informations permettant de répondre au module de base de la VSME publiée par l'EFRAG sur les « métriques environnementales » (indicateurs B3 à B7). Lorsque certains enjeux ne sont pas pertinents pour son activité, l'entreprise le justifie.

Exemple : production d'un document annuel synthétique intégrant les données environnementales attendues par la VSME (voir ci-dessous).

NIVEAU
2

L'entreprise met en place un suivi de sa démarche environnementale. Elle connaît les postes sur lesquels son activité a un impact environnemental significatif.

Elle détermine des indicateurs pertinents pour évaluer l'atteinte des objectifs de ses enjeux environnementaux.

Exemple : suivi annuel des indicateurs environnementaux (consommation énergétique, volume de déchets, consommation d'eau...).

NIVEAU
1

L'entreprise identifie ses enjeux environnementaux par rapport à son activité de production ou de services.

Focus VSME – Métriques environnementales : éléments à produire pour le niveau 3 du référentiel

B3 - Énergie et émissions de GES : L'entreprise publie sa consommation totale d'énergie en MWh, (relevée à partir de relevé de facture concernant sa consommation d'électricité et de combustibles, provenant de sources renouvelables et non renouvelables). Elle transforme ces données en tonnes équivalent CO2 en se basant sur les facteurs d'émission. Elle calcule l'intensité de GES (TeqCO2 divisées par le chiffre d'affaires).

B4 - Pollution de l'air, de l'eau et des sols : En cas de réglementation spécifique, l'entreprise fournit les informations déclaratives sur ses rejets de polluants, en indiquant la quantité respective pour chaque polluant.

B5 - Biodiversité : En cas d'implantation à l'intérieur ou à proximité de zones sensibles sur le plan de la biodiversité, l'entreprise communique le nombre de sites et leur superficie en hectares.

B6 - Eau : L'entreprise indique les prélèvements et consommations d'eau annuelle.

B7 - Utilisation des ressources, économie circulaire et gestion des déchets : L'entreprise indique si et comment elle applique les principes de l'économie circulaire. Elle suit la quantité annuelle des déchets produite, ventilée par types (dangereux ou non dangereux) le cas échéant. Elle suit la quantité de déchets orientés vers le recyclage ou la réutilisation quand c'est possible.

chapitre **05** | **Mesure, analyse et amélioration**

La dynamique de ce chapitre repose sur le principe d'amélioration continue (Plan – Do – Check – Act), garantissant que la démarche RSE n'est pas ponctuelle mais intégrée au fonctionnement courant de l'entreprise. Il s'agit d'une logique séquentielle d'amélioration continue : l'entreprise mesure ses résultats à l'aide d'indicateurs pertinents, analyse les écarts entre objectifs et réalisations, évalue l'efficacité des actions, formalise un bilan et ajuste son plan d'action RSE en conséquence.

Ce chapitre évalue la capacité de l'entreprise à piloter sa démarche RSE dans le temps, en s'assurant de la cohérence entre stratégie, actions mises en œuvre et résultats obtenus. Cette logique garantit que la démarche RSE ne repose pas uniquement sur des engagements déclaratifs mais sur un pilotage mesurable et évolutif dans le temps.

L'entreprise doit démontrer sa capacité à apprendre de ses résultats et à faire évoluer son projet d'entreprise.

Les éléments présentés doivent démontrer que les décisions stratégiques s'appuient sur des données analysées et partagées, et qu'elles conduisent à des ajustements concrets du plan d'action RSE.

5.1 Evaluations internes

L'entreprise met en place un système d'évaluation interne pour s'assurer que les dispositions organisationnelles et opérationnelles prises dans le cadre de sa démarche RSE sont établies, connues, comprises et appliquées.

L'évaluation interne permet de :

- Vérifier l'efficacité du domaine évalué, c'est-à-dire son aptitude à atteindre les objectifs,
- Identifier des pistes d'amélioration et des recommandations pour l'entreprise,
- Conforter les bonnes pratiques observées pour encourager les équipes et capitaliser ces pratiques dans l'entreprise.

NIVEAU
4

L'entreprise met en œuvre des évaluations internes à forte valeur ajoutée, intégrant des regards croisés (équipes, gouvernance, parties prenantes externes lorsque pertinent). Elle capitalise les enseignements issus de ces évaluations et les utilise pour faire évoluer de manière significative son organisation et sa stratégie RSE.

NIVEAU
3

L'entreprise adapte la fréquence, le périmètre et la méthode de ses évaluations en fonction de son évolution. Elle exploite les résultats pour ajuster son plan d'action RSE.

Exemple : fréquence volontariste et représentativité, montée en compétence des évaluateurs, partages d'expérience . . .

NIVEAU
2

L'entreprise réalise des évaluations internes à intervalles planifiés afin de vérifier si la mise en œuvre de son plan d'action RSE est :

- conforme aux dispositions attendues par le présent référentiel;
- réalisée et entretenue de manière efficace ;
- en adéquation avec la finalité du projet d'entreprise.

Les évaluateurs sont formés et n'évaluent pas leur propre travail.

L'entreprise conserve les comptes rendus d'évaluation et identifie des pistes d'amélioration.

Les résultats sont partagés avec les parties prenantes internes concernées.

Exemple : évaluation interne annuelle de la démarche RSE (grille d'évaluation, compte rendu).





NIVEAU
1

L'entreprise a mis en œuvre son système d'évaluation (critères, champ, fréquence, méthodes). Elle organise un temps d'évaluation interne de sa démarche RSE et en définit les responsabilités et les exigences.

5.2 Analyse des résultats

Ce critère interroge l'entreprise sur sa capacité à analyser les résultats de sa démarche RSE, au regard notamment des éléments relevés pour la gouvernance (critère 1.8), pour les ressources humaines (critère 2.6) et pour l'environnement (critère 4.5). A partir de ces mesures, l'entreprise évalue l'atteinte des objectifs et ajuste en conséquence le plan d'action RSE.

L'entreprise fixe des objectifs clairs et précis sur les indicateurs RSE déjà établis (qualitatifs ou quantitatifs). Elle statue sur l'efficacité des actions et met en place des actions d'amélioration lorsque cela est nécessaire.

 <p>NIVEAU 4</p>	<p>L'entreprise rend publics ses résultats auprès des parties prenantes internes et externes. Elle interroge et prend en compte leurs attentes.</p>
 <p>NIVEAU 3</p>	<p>L'entreprise partage ses résultats avec les parties prenantes internes et les commente. Elle sollicite les parties prenantes internes pour améliorer ses indicateurs.</p> <p>Exemple : mise en œuvre d'actions correctives suite à l'analyse des résultats (révision d'objectif, ajustement de moyens ou d'action).</p>
 <p>NIVEAU 2</p>	<p>L'entreprise analyse annuellement et partage les résultats de sa démarche RSE en interne avec les membres de la gouvernance. Elle engage les plans d'actions nécessaires.</p> <p>Exemple : analyse annuelle des indicateurs RSE et identification des écarts par rapport aux objectifs fixés.</p>
 <p>NIVEAU 1</p>	<p>L'entreprise s'assure de la pertinence et de la cohérence des indicateurs. Elle suit les résultats des indicateurs relevés.</p>

Evaluation de la satisfaction des parties prenantes

L'entreprise détermine et met en place une méthodologie pour mener une évaluation du niveau de satisfaction des parties prenantes, en lien avec le projet d'entreprise. Elle recherche ainsi des axes d'amélioration.

NIVEAU
4

L'entreprise met en place un dispositif structuré et régulier de dialogue avec ses principales parties prenantes externes afin d'analyser en profondeur leur niveau de satisfaction et leurs attentes.

Elle intègre ces retours dans l'évolution de son projet d'entreprise et de son plan d'action RSE et partage les enseignements issus de cette démarche.

NIVEAU
3

L'entreprise évalue la satisfaction de ses principales parties prenantes et en analyse les résultats en interne pour mettre en place des actions d'amélioration.

Exemple : analyse des résultats des enquêtes de satisfaction et prise en compte des résultats pour l'amélioration du plan d'action RSE.

NIVEAU
2

L'entreprise prend en compte, traite et répond aux demandes des parties prenantes.

Exemple : cahier de suivi des demandes et réclamations, enquête auprès des parties prenantes.

NIVEAU
1

L'entreprise met en place une méthodologie pour mener une évaluation du niveau de satisfaction des parties prenantes.

Bilan et pilotage du plan d'action RSE

Ce critère interroge l'entreprise sur sa capacité à évaluer l'efficacité de ses actions, à tirer des enseignements des résultats obtenus et à ajuster son plan d'action RSE en conséquence. Il vise à s'assurer que l'entreprise adopte une démarche d'amélioration continue pour maximiser son impact positif sur les dimensions environnementales, sociales, sociétales et économiques.

Au-delà de son projet d'entreprise, la structure revoit son plan d'action RSE annuellement. Les résultats de cette évaluation doivent être conservés et servent à actualiser son projet d'entreprise.

<p>NIVEAU</p> <p>4</p>	<p>L'entreprise implique les parties prenantes externes dans la révision et l'amélioration du plan d'action RSE.</p>
<p>NIVEAU</p> <p>3</p>	<p>L'entreprise implique les parties prenantes internes afin qu'elles participent à l'amélioration continue du plan d'action RSE.</p> <p>Exemple : révision du plan d'action RSE à partir des résultats des évaluations, de la veille et des retours des parties prenantes.</p>
<p>NIVEAU</p> <p>2</p>	<p>L'entreprise suit, améliore son plan d'action RSE. Elle nourrit ses arbitrages avec les enseignements issus de la veille (y compris réglementaire), des résultats d'audit (internes et externes), et des enquêtes de satisfaction. Elle communique à ses parties prenantes internes ses résultats économiques, sociaux et environnementaux.</p> <p>Exemple : réalisation d'un bilan annuel du plan d'action RSE, formalisé et partagé en interne.</p>
<p>NIVEAU</p> <p>1</p>	<p>L'entreprise organise sa démarche d'amélioration et prévoit un premier bilan de son plan d'action RSE.</p>

RSEi

Responsabilité Sociétale
des Entreprises inclusives

Démarche évaluée par AFNOR Certification



la fédération
des entreprises
d'insertion

Efficacité économique,
finalité sociale

La fédération des entreprises d'insertion

18-20 rue Claude Tillier

75012 Paris

Tél. 01 53 27 34 80

www.lesentreprisesdinsertion.org



Groupe AFNOR

11 rue F. de Pressensé

93571 La Plaine Saint-Denis Cedex

Tél. 01 41 62 80 00

www.afnor.org



Rendez-vous sur

www.lesentreprisesdinsertion.org

pour télécharger la plaquette
de présentation du label RSEi