



CONTRIBUER AU DEVELOPPEMENT DE FILIÈRES PLUS DURABLES (AVAL)

- Vérifier régulièrement la sincérité des messages de communications externes
- Avoir une communication responsable et équilibrée

Pour aller plus loin :

- Lorsque cela est possible, assurer une traçabilité complète de la chaîne d'approvisionnement, de production et d'expédition sur la base de critères RSE*

INDICATEURS DE MATURITÉ

	NIVEAU DE MATURITÉ		
	Initial	Mature	Expert
Indicateur 34			
Fournir aux clients les renseignements leur permettant d'exercer un choix éclairé et responsable vers un produit	L'entreprise respecte la réglementation et les standards en matière d'information obligatoire pour les clients	L'entreprise met à disposition de ses clients les informations leur permettant de comprendre les conséquences de leurs choix de consommation sur l'homme et l'environnement (étiquetage, site internet, centre d'appel...)	L'entreprise développe un marquage explicite de ses gammes de produits responsables permettant facilement au client de s'assurer du caractère « éco-responsable » du produit (label, marque)
Indicateur 35			
Promouvoir des modes de consommations plus responsables	L'entreprise a conscience des impacts de ses produits et de l'importance d'en informer les clients	L'entreprise travaille avec ses pairs et ses partenaires de l'industrie chimique à la diffusion de supports d'information sur les impacts liés à l'utilisation des produits auprès des clients	L'entreprise s'implique avec ses parties prenantes* dans des actions de promotion d'une consommation plus responsable (tables-rondes, guides, livre blanc...)

EXEMPLES D'INDICATEURS DE PERFORMANCE

Indicateurs quantitatifs

- Part des produits labélisés « responsables »
- Nombre de prise de parole par l'entreprise lors de salons
- Pourcentage de clients et prescripteurs formés aux spécificités RSE de la gamme de produits et services
-

Indicateurs qualitatifs

- Existence d'une gamme de produits « responsables » : Oui / Non

GRILLE DE CORRESPONDANCE³⁹

ISO 26000	Déclaration de performance extra-financière	GRI Standards	ODD
6.7.5 – Consommation durable		417-1 Obligations en matière d'informations et d'étiquetage des produits et services	Objectif 12 : Consommation et production responsable

³⁹ Cette grille de correspondance prend d'autant plus de sens dans ce chapitre que les filières du secteur de la chimie s'inscrivent dans un contexte international. A ces textes peuvent aussi s'ajouter les principes directeurs de l'OCDE



DESCRIPTION DE L'ENJEU

Les deux principales finalités d'une démarche d'achats responsables sont :

- La gestion du risque : un partenaire engagé dans une démarche cohérente avec les principes du Responsible Care® minimisera les risques pour sa réputation et ses opérations
- Le souci de qualité : un partenaire engagé dans une démarche cohérente avec les principes du Responsible Care® veillera et développera la qualité de ses prestations, et limitera les dysfonctionnements dans la chaîne d'approvisionnement

L'enjeu pour l'entreprise est d'acheter des produits et services lui permettant de piloter ses activités de manière plus fiable et donc plus efficace.

Pour favoriser cette démarche, l'entreprise a intérêt à tisser des liens durables et une visibilité commerciale à moyen-long terme avec ses prestataires et fournisseurs pour favoriser leurs investissements dans des technologies et des systèmes d'organisation plus responsables.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Les objectifs stratégiques sont notamment :

- Construire et formaliser une politique d'Achats Responsables
- Inciter les prestataires et fournisseurs à s'engager dans des démarches cohérentes avec les principes du Responsible Care®
- Favoriser avec ses fournisseurs et prestataires une visibilité moyen-long terme de la relation permettant de s'assurer de la pérennité et de la fiabilité de leurs prestations

EXEMPLES DE LEVIERS D' ACTIONS

➔ Construire et formaliser une politique d'Achats Responsables

- Formaliser un document (ex : charte) explicitant les engagements de l'entreprise en matière de RSE* et ses attentes vis-à-vis de ses fournisseurs et prestataires
- Définir une trame en matière de durabilité à appliquer avec tous les partenaires commerciaux (ex : « pas d'approvisionnement de matières premières dans les zones de conflits »)
- Écarter les fournisseurs ne présentant pas de garanties en matière de sécurité (terrorisme, détournement, ...), droits de l'homme* et santé
- Intégrer des critères en matière de santé, de sécurité, d'environnement, d'efficacité énergétique et de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE*) (en plus du traditionnel critère économique) dans le choix des fournisseurs et prestataires et les laisser par criticité (selon les objectifs d'amélioration que l'entreprise s'est fixée)
- Faire une cartographie des risques* associés aux fournisseurs et prestataires au regard des principaux critères RSE retenus
- Développer avec le(s) responsable(s) « Achats » une grille de notation des fournisseurs/ prestataires dans la lignée de la charte d'engagement de l'entreprise : Afficher clairement le poids des critères RSE par rapport aux critères économiques dans la prise de décision

Pour aller plus loin :

- Sensibiliser et former la fonction « Achats » aux achats durables, évaluer les collaborateurs de cette fonction sur d'autres critères que les gains financiers
- Se renseigner et partager les bonnes pratiques d'Achat du secteur



➔ Inciter les prestataires et fournisseurs à s'engager dans des démarches cohérentes avec les principes du Responsible Care®

- Afficher la volonté de l'entreprise d'intégrer les principes du Responsible Care® auprès de ses fournisseurs et prestataires au moyen de la diffusion d'une Charte, ou d'un engagement allant en ce sens
- S'inscrire dans une démarche de management des achats responsables telle que décrite par la norme ISO 20400
- Promouvoir les principes de l'initiative FRET 21 auprès des prestataires et fournisseurs afin de mieux intégrer l'impact du transport dans les objectifs de développement durable*
- Évaluer et/ou auditer régulièrement les fournisseurs pour s'assurer du respect des critères de santé, sécurité, environnement, efficacité énergétique et de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE*)

Pour aller plus loin :

- Sensibiliser et accompagner ses principaux fournisseurs, prestataires et intervenants logistiques* dans la formalisation et la mise en œuvre d'une politique cohérente avec les principes du Responsible Care®
- Sur la base des résultats de l'évaluation et/ou de l'audit, inciter et guider les fournisseurs dans une démarche de progrès continu

➔ Favoriser avec ses fournisseurs et prestataires (notamment stratégiques) une visibilité moyen-long terme de la relation permettant de s'assurer de la pérennité et de la fiabilité de leurs prestations

- Analyser la dépendance de l'activité de l'entreprise vis-à-vis de ses fournisseurs critiques
- Définir dans la mesure du possible des responsables « grands fournisseurs » (en fonction de la criticité du fournisseur pour l'entreprise : en volume, en valeur...)
- Contractualiser/ Développer des partenariats avec ses fournisseurs majeurs sur une période pluriannuelle
- Favoriser le rapprochement des petits fournisseurs ou la diversification de leur portefeuille client afin de réduire leur vulnérabilité client et d'améliorer la pérennité de leur offre
- Faire des bilans réguliers avec les principaux fournisseurs et prestataires sous la forme de questionnaires courts et adaptés ou organiser des rencontres dédiées dans le but d'instaurer un dialogue bienveillant
- Faire évoluer les partenariats avec les fournisseurs et prestataires en fonctions des bilans réalisés

Pour aller plus loin :

- Accompagner les principaux fournisseurs pour qu'ils puissent répondre aux attentes présentes et à venir
- Rechercher des possibilités d'innover et de coconstruire de nouvelles solutions avec les principaux fournisseurs
- Continuer de challenger les fournisseurs sur leur politique et pratiques RSE
- Mise en place d'une démarche TCO⁴⁰ incluant des paramètres RSE lorsque cela est pertinent

INDICATEURS DE MATURITÉ

NIVEAU DE MATURITÉ

Indicateur 36	NIVEAU DE MATURITÉ		
	Initial	Mature	Expert
Construire et formaliser une politique d'Achats Responsables	Un document explicite la politique d'achats de l'entreprise	L'entreprise cartographie les risques d'approvisionnement	Des enjeux en termes d'achats responsables ont été définis avec des priorités assorties et la satisfaction des fournisseurs est prise en compte



Indicateur 37

Inciter les prestataires et fournisseurs à s'engager dans des démarches cohérentes avec les principes du Responsible Care®

L'entreprise définit dans ses cahiers des charges des **exigences minimales** à atteindre en matière sociale et environnementale /
L'entreprise **sélectionne les fournisseurs en intégrant des critères de sa charte d'engagement**

Sur la base d'**indicateurs objectifs**, le niveau de maturité en matière de santé, de sécurité, environnement, efficacité énergétique et de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE*) entre dans les critères de sélection des fournisseurs et prestataires.
L'entreprise **évalue les fournisseurs en intégrant des critères de sa charte d'engagement**

L'entreprise **s'assure** que les engagements en matière de santé, sécurité, environnement, efficacité énergétique et de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) de ses fournisseurs soient respectés (audits, évaluation extra-financière...). L'entreprise **audite les fournisseurs ou prestataires selon le respect des critères de sa charte d'engagement**

Indicateur 38

Favoriser avec ses fournisseurs et prestataires (notamment stratégiques) une visibilité moyen-long terme de la relation

L'entreprise **favorise le dialogue avec ses fournisseurs de confiance** et maintient une bonne relation dans le temps

L'entreprise **favorise des contrats de moyen-long terme avec ses principaux fournisseurs** pour améliorer leur capacité à investir dans des technologies plus responsables et efficaces

Des **programmes de R&D ou des partenariats spécifiques** existent pour la co-construction de produits et/ou de services innovants avec les prestataires et les fournisseurs

EXEMPLES D'INDICATEURS DE PERFORMANCE

Indicateurs quantitatifs

- Pourcentage de critères intégrant des dimensions environnementales et sociales dans les appels d'offres
- Pourcentage d'acheteurs formés aux achats responsables ISO 20400
- Pourcentage des fournisseurs à risque audités- Pourcentage de marchés ayant intégré au moins une clause sociale
- Pourcentage de marchés ayant intégré au moins une clause environnementale
- Montant des achats solidaires, éco-responsables ou labellisés effectués
- Nombre de fournisseurs labellisés ou certifiés parmi le panel de fournisseurs

Indicateurs qualitatifs

- Existence d'un outil de suivi de délai de paiements des fournisseurs Oui/Non
- Existence d'un comité ou instance qui encadre la politique d'achats responsables Oui/Non et fréquence de réunion
- Degré d'intégration des critères développement durable à l'évaluation de la performance des fournisseurs
- L'évaluation ou l'audit des fournisseurs est-il suivi d'actions concrètes
- Existence d'un travail en amont sur la conception des produits innovants en termes de RSE* avec les fournisseurs
- Existence d'un outil/espace de dialogue avec les fournisseurs

GRILLE DE CORRESPONDANCE⁴²

ISO 26000	Déclaration de performance extra-financière	GRI Standards	ODD
6.6.6 – Promotion de la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur	<p>III.b) 1. Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux</p> <p>III.b) 2. La prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les prestataires de leur responsabilité sociale et environnementale</p>	GRI 414 : Évaluation sociale des fournisseurs 2016	<p>Objectif 12 : Consommation et production responsable</p> <p>Objectif 17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs</p>

⁴² Cette grille de correspondance prend d'autant plus de sens dans ce chapitre que les filières du secteur de la chimie s'inscrivent dans un contexte international. A ces textes peuvent aussi s'ajouter les principes directeurs de l'OCDE



DESCRIPTION DE L'ENJEU

L'éthique des affaires* représente l'ensemble des règles, codes ou principes qui vont orienter les décisions des organisations vers plus de déontologie et de transparence.

De manière générale, il s'agit pour les entreprises de la chimie de prévenir les risques associés à des pratiques commerciales ou industrielles non-éthiques. Les manquements des entreprises dans ce domaine sont lourdement sanctionnés tant sur le plan pénal, civil que sur le plan commercial avec un impact fort pour la réputation et l'image de l'entreprise vis-à-vis de ses parties prenantes*.

Par ailleurs, l'éthique des affaires est un enjeu important notamment pour que les règles de la concurrence soient respectées.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Les objectifs stratégiques sont notamment :

- S'engager en faveur d'un commerce éthique,
- Assurer l'absence de comportements anti-concurrentiels.

EXEMPLES DE LEVIERS D' ACTIONS

➔ S'engager en faveur d'un commerce éthique

Lutte contre la corruption et/ou conflits d'intérêts

- Inclure explicitement dans la charte de déontologie, le code de bonne conduite ou le code éthique de l'entreprise l'engagement en matière de lutte contre la corruption et/ou conflits d'intérêts
- Former le personnel potentiellement concerné (commercial, achat, business, administratif, juridique...)
- Mettre en place un système de management* anti-corruption (par exemple ISO 37000 ou SAPIN II) et désigner un responsable
- Procéder périodiquement à une évaluation indépendante des risques de corruption et/ou conflits d'intérêts. Ces évaluations doivent tenir compte du contexte et des spécificités propres à chaque pays
- Définir une politique à destination du personnel concernant les cadeaux et invitations et tout autre avantage qui pourraient s'apparenter à des manœuvres de corruption et/ou conflits d'intérêts
- Mettre en place des contrôles financiers pour réduire les risques de fraude et corruption et/ou conflits d'intérêts dans les situations à risque (Cf. Guide pratique « le dispositif anticorruption de la loi de Sapin II, MEDEF co-signé FRANCE CHIMIE)
- Élaborer des processus systématiques d'appels d'offre à partir d'un certain montant adapté à l'entreprise
- Mettre en place un mécanisme permettant de faire remonter l'information à la Direction générale (en direct ou par le biais d'un Directeur conformité) sans crainte de mesure de rétorsion
- Mettre en œuvre des audits et contrôles pour s'assurer des bonnes pratiques (non obligatoire pour les entreprises de moins de 50 salariés)
- Développer une charte d'engagement éthique pour les collaborateurs et d'engagement à la détection et la prévention des faits non éthiques
- Traiter, remédier et sanctionner les cas de corruptions et/ou conflits d'intérêts suspectés ou avérés
- Mettre en place les actions correctives et préventives liées
- Contrôler la mise en place d'un système de management anti-corruption et quantifier sa performance

Lutte contre les trafics et détournements de produits chimiques

- Si l'activité et les produits fabriqués, utilisés ou exportés, par l'entreprise le justifient, adopter une charte ou toute mesure interne permettant de lutter contre le détournement des précurseurs chimiques de drogues ou d'explosifs (Cf. charte d'engagement de la mission national de contrôle des précurseurs chimiques de drogues), et contre les armes chimiques
- Sensibiliser les collaborateurs et prestataires aux risques et à l'identification des irrégularités



➔ Assurer l'absence de comportements anti-concurrentiels

- Intégrer la lutte contre la concurrence déloyale (entente, abus de position dominante), les pratiques anticoncurrentielles (dénigrement, parasitisme, etc.) et le respect des droits de propriétés intellectuelles dans la charte éthique ou le code de conduite de l'entreprise
- Former le personnel potentiellement concerné (commerciaux, achats, business, administratif, juridique...)
- Désigner un responsable chargé de veiller à la bonne application des règles de la concurrence
- Analyser les situations à risque de pratiques anticoncurrentielles telles que l'entente, le boycott ou le non-respect volontaire des bonnes pratiques commerciales pour aboutir à un avantage compétitif
- Promouvoir la politique en faveur de la lutte contre les pratiques anti-concurrentielles sur toute la chaîne de valeur*
- Informer les collaborateurs des règles et sanctions éventuelles de l'entreprise sur les pratiques anticoncurrentielles
- Sensibiliser et former le personnel de l'entreprise à l'importance de se conformer à la législation sur les règles de la concurrence et le droit de la propriété intellectuelle
- Désigner une personne de confiance dans l'entreprise pour faciliter le signalement de pratiques déloyales émanant de l'entreprise
- Procéder à des évaluations régulières des pratiques de concurrence déloyale et des risques de dérive
- Traiter les éventuelles situations de concurrence déloyale et mettre en place les actions correctives et préventives liées

INDICATEURS DE MATURITÉ

	NIVEAU DE MATURITÉ		
	Initial	Mature	Expert
Indicateur 39			
S'engager en faveur d'un commerce éthique	Les collaborateurs sont sensibilisés aux situations pouvant représenter un risque d'éthique et aux comportements à adopter en conséquence	Un système d'alerte est mis en place pour permettre aux collaborateurs de remonter anonymement toute situation pouvant présenter un risque d'éthique	Les partenaires commerciaux sont sensibilisés à ces risques et ont la possibilité de faire remonter anonymement toute situation anormales
Indicateur 40			
Assurer l'absence de comportements anti-concurrentiels	L'entreprise a pris connaissance de la législation française et européenne en matière de concurrence et de propriété intellectuelle et l'applique	L'entreprise a mis en place des procédures pour éviter de s'engager dans des démarches anti-concurrentielles ou d'en être complice	L'entreprise prévoit des pénalités fermes en cas de non-respect des règles par ses salariés ou ses partenaires commerciaux

EXEMPLES D'INDICATEURS DE PERFORMANCE

Indicateurs quantitatifs

- Nombre de lanceurs d'alerte comptabilisés dans l'année en interne ou externe
- Absence d'actions de justice pour corruption impliquant l'entreprise oui/non
- Nombre d'heures de formation dédiées à la lutte contre la corruption

Indicateurs qualitatifs

- Charte anticorruption : Oui / non
- Poste de responsable conformité oui/non



GRILLE DE CORRESPONDANCE

ISO 26000	Déclaration de performance extra-financière	GRI Standards	ODD
6.6.3 – Lutte contre la corruption 6.6.6 – Concurrence loyale	IV.a) Actions engagées pour prévenir la corruption	102-16 Valeurs, principes, règles et normes de comportement 102-17 Mécanismes de conseils et réponse aux préoccupations en matière d'éthique GRI 205 : Anti-corruption 2016 GRI 206 : Comportements anti-concurrentiels 2016	Objectif 12 : Consommation et production responsable Objectif 16 : Paix, justice et institutions efficaces



DESCRIPTION DE L'ENJEU

Face à la digitalisation des services, une hausse du niveau de protection des données est nécessaire afin de garantir la confidentialité des informations fournies et stockées dans la base de données de l'entreprise. Ceci contribue à préserver la crédibilité de l'entreprise et la confiance que ses clients lui accordent.

Par ailleurs, l'industrie chimique, dont l'activité est fortement basée sur l'innovation et la recherche, doit également porter une attention toute particulière au respect de la propriété intellectuelle.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Les objectifs stratégiques sont notamment :

- Limiter les risques relatifs à la collecte de données personnelles et/ou professionnelles et en assurer la protection
- Concilier transparence*, sécurité et confidentialité

EXEMPLES DE LEVIERS D' ACTIONS

➔ Limiter les risques relatifs à la collecte de données personnelles et/ou professionnelles et en assurer la protection

- Mener une analyse des risques effectifs de mise en danger de la confidentialité des données stockées par l'entreprise, en identifiant les données sensibles
- Faire une veille des pratiques et moyens utilisés afin de garantir la protection des données confidentielles
- Désigner une personne responsable de la sécurité des données stockées par l'entreprise (ex : un RSI, Responsable des systèmes d'information)
- Mettre en place un système sécurisé de transfert et d'accès aux données dans les échanges avec les partenaires commerciaux
- Cartographier le traitement des données personnelles fait dans l'entreprise et organiser le processus
- Communiquer l'identité de la personne responsable de la protection des données stockées par l'entreprise (ex : le DPO, Data Protector Officer, délégué à la protection des données du RGPD)
- Évoquer les enjeux liés à la confidentialité des données à l'occasion des formations générales du personnel
- Appliquer strictement les consignes données par les clients en matière de protection et de destruction des données confidentielles
- Mettre en place des accords de confidentialité et des partenariats dans la sécurisation des données
- S'assurer du respect de la confidentialité des données transmises à des partenaires commerciaux
- Définir et mettre en place les moyens de sécurisation des données sensibles
- Documenter la conformité au règlement de protection des données
- Remonter à la Direction les réclamations éventuelles sur la confidentialité des données clients
- Mettre en place des actions correctives et préventives en fonction des éventuels incidents remontés

➔ Concilier transparence, sécurité et confidentialité

- Dialoguer avec les autorités pour identifier des données sensibles qui ne doivent pas être communiquées (liées au risque concurrentiel)
- Participer aux initiatives sectorielles de partage de données en tenant compte des obligations de confidentialité et du risque concurrentiel



INDICATEURS DE MATURITÉ

Indicateur	NIVEAU DE MATURITÉ		
	Initial	Mature	Expert
Indicateur 41 Limiter les risques relatifs à la collecte de données personnelles et/ou professionnelles et en assurer la protection	L'entreprise respecte la réglementation en matière de collecte et de protection des données (système de protection des données, consentement et droit à l'effacement...)	L'entreprise dialogue régulièrement avec les clients sur les meilleurs moyens et protocoles pour assurer la sécurité de leurs données	L'entreprise est en capacité de garantir la sécurité des données en appliquant les meilleures pratiques de l'Art
Indicateur 42 Concilier transparence, sécurité et confidentialité	L'entreprise participe peu à des initiatives d'échanges de données sectorielles dans le respect de la confidentialité	L'entreprise participe ponctuellement à des initiatives d'échanges sur quelques données dans le respect de la confidentialité	L'entreprise participe activement à des initiatives d'échanges de données sectorielles dans le respect de la confidentialité

EXEMPLES D'INDICATEURS DE PERFORMANCE

Indicateurs quantitatifs

- Nombre d'attaques échouées
- Absence de pertes/vols de données confidentielles

Indicateurs qualitatifs

- Cartographie du traitement de données personnelles

GRILLE DE CORRESPONDANCE

ISO 26000	Déclaration de performance extra-financière	GRI Standards	ODD
6.7.7 – Protection des données et de la vie privée des consommateurs			Objectif 9 : Industrie, innovation et infrastructure Objectif 12 : Consommation et production responsable

PRINCIPE #5

IMPLIQUER LES PARTIES PRENANTES

, comprendre leurs préoccupations et répondre à leurs attentes relatives à l'amélioration de la sécurité de nos opérations et de nos produits, et à communiquer clairement sur notre performance et nos produits.

ENJEUX DU PRINCIPE

FICHE 18 – CONNAÎTRE ET HIÉRARCHISER SES PARTIES PRENANTES

FICHE 19 – ENGAGER LES COLLABORATEURS ET ANIMER LE DIALOGUE SOCIAL

FICHE 20 – DIALOGUER AVEC LES PARTIES PRENANTES EXTERNES CLEFS

FICHE 21 – PROMOUVOIR LE RESPECT DES DROITS DE L'HOMME DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

A QUI S'ADRESSE CE CHAPITRE ?



RESSOURCES
HUMAINES



MARKETING ET
COMMUNICATION



DIRECTION ET
ADMINISTRATION



HYGIÈNE SÉCURITÉ
ENVIRONNEMENT

TÉMOIGNAGES



Marie-Eve EHRSAM – Responsable QSE – Quadlab (PME)

« Il est important de faire participer et d’impliquer tous les salariés en sortant du schéma classique de la réunion entre cadres, car on voit alors l’échange et le dialogue se libérer ».

Françoise DURAND-RIVOIRE – Directrice RSE et transformation digitale – Novasep

« Continuer à développer le dialogue avec toutes les parties prenantes est un enjeu essentiel du secteur de la chimie ».



Danielle SAUGE-GADOUD – Conseillère technique – Amaris Villes

« Faire preuve de pédagogie avec les parties prenantes externes locales est un levier important pour renforcer la compréhension et l’acceptabilité de l’activité ».

Christophe MARSAN – Directeur RSE et relations institutionnelles – DRT

« Tisser des liens avec les parties prenantes locales, nous nous y employons avec application au quotidien ; par exemple nous travaillons pour favoriser l’insertion des personnes éloignées de l’emploi comme les jeunes des quartiers défavorisés en les préparant aux entretiens d’embauche ou comme des chômeurs de longues durées à qui nous proposons avec le soutien de pôle emploi une formation de mise à niveau générale financée par la Région, suivie d’une formation métiers dispensée par des techniciens et ingénieurs de DRT avant de leur proposer un contrat de travail en fonction des opportunités. Autre partie prenante qui a aussi son importance : nous travaillons avec les industriels locaux pour échanger les bonnes pratiques afin de nous améliorer (ex avec Agrolandes, France Chimie régionale) ; il nous arrive aussi de financer des collectivités sportives locales car les valeurs sportives du dépassement de soi et de la cohésion d’équipe sont aussi celles de la DRT »





DESCRIPTION DE L'ENJEU

Écouter, échanger, dialoguer avec ses parties prenantes*, internes comme externes, permet aux entreprises de s'ouvrir à de nouveaux enjeux, percevoir des signaux faibles liés à des risques émergents et de mieux apprécier l'évolution des attentes de la Société dans son ensemble. Les perceptions négatives qu'ont les parties prenantes des pratiques de l'entreprise génèrent des risques liés à l'acceptabilité sociale* de l'entreprise, susceptibles d'affecter la capacité de l'entreprise à atteindre ses objectifs (par exemple en amenant l'entreprise à reporter ou modifier un produit, et par là augmenter ses coûts). Investir dans des moyens et des processus de dialogue avec les parties prenantes contribue à prévenir et atténuer ces risques.

À terme, le dialogue avec les parties prenantes peut devenir générateur d'opportunités économiques en permettant à l'entreprise de prendre en compte les attentes exprimées et d'acquérir des avantages concurrentiels.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Les objectifs stratégiques sont notamment :

- Identifier les parties prenantes de l'entreprise et leurs attentes
- Hiérarchiser les parties prenantes internes et externes de l'entreprise

EXEMPLES DE LEVIERS D' ACTIONS

➔ Identifier les parties prenantes de l'entreprise et leurs attentes

- Dresser une liste exhaustive des parties prenantes de l'entreprise et localiser les éventuelles catégories de parties prenantes qui n'auraient pas encore été identifiées (faire une cartographie des parties prenantes*, par exemple sous forme d'une matrice faisant figurer les attentes des parties prenantes et les pratiques mises en œuvre en lien)
- S'appuyer sur l'ensemble des directions de l'entreprise pour ce travail
- Réévaluer de façon périodique la liste des parties prenantes de l'entreprise
- Analyser pour chaque catégorie de parties prenantes la nature des relations entretenues par l'entreprise avec ces dernières
- Identifier les réseaux de dialogue avec les parties prenantes déjà en place
- Identifier les potentiels freins à la mise en œuvre d'un dialogue avec les parties prenantes et/ou à la coordination avec un réseau de dialogue préexistant

➔ Hiérarchiser les parties prenantes internes et externes de l'entreprise

- Identifier les enjeux stratégiques concernant la sphère d'influence de l'entreprise, y compris en matière de santé, de sécurité, d'environnement, d'efficacité énergétique et de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE*)
- Définir des critères de hiérarchisation des parties prenantes à l'aide d'outils adaptés (voir le document AFNOR NF X30-029) en accord avec les enjeux stratégiques définis par l'entreprise
- Construire une matrice de matérialités* afin d'effectuer un premier travail de hiérarchisation des parties prenantes
- Analyser d'une part le niveau d'attente de chaque catégorie de parties prenantes, leur capacité à mobiliser des moyens pour peser, de manière directe ou indirecte, sur les activités et les décisions de l'entreprise
- Au regard de l'analyse, sélectionner – sur la base de critères aussi objectifs que possible les parties prenantes avec lesquelles dialoguer en priorité et les modalités de dialogue les plus adaptées en fonction de la partie prenante et des objectifs à atteindre (information, communication, consultation, partenariat)



INDICATEURS DE MATURITÉ

	NIVEAU DE MATURITÉ		
	Initial	Mature	Expert
Indicateur 43			
Identifier les parties prenantes de l'entreprise et leurs attentes	L'entreprise a une connaissance limitée de la sphère « classique » des parties prenantes* et de leurs attentes : salariés, clients, fournisseurs	L'entreprise a identifié l'ensemble des parties prenantes ayant un lien avec sa chaîne de valeur* et leurs attentes	L'entreprise dispose d'une cartographie précise et mise à jour régulièrement de ses parties prenantes et de leurs attentes
Indicateur 44			
Hiérarchisation des parties prenantes internes et externes	L'entreprise a une connaissance limitée des priorités à attribuer aux différentes parties prenantes	L'entreprise a priorisé les différentes parties prenantes avec lesquelles dialoguer en fonction de leur sphère d'influence*	L'entreprise priorise les différentes parties prenantes avec lesquelles dialoguer en fonction de chaque enjeu du Responsible Care®

EXEMPLES D'INDICATEURS DE PERFORMANCE

Indicateurs quantitatifs

- Nombre d'instances de concertation avec les parties prenantes (GRI 102-43)
- Nombre d'actions ayant abouti avec les parties prenantes (GRI 102-43)
- Nombre de réunions avec les parties prenantes (GRI 102-43)

Indicateurs qualitatifs

- Existence d'une cartographie des parties prenantes (GRI 102-40) (voir norme AFNOR X30-029)
- Existence d'une matrice de matérialité* des enjeux relatifs aux parties prenantes et à la maturité de l'entreprise

GRILLE DE CORRESPONDANCE

ISO 26000	Déclaration de performance extra-financière	GRI Standards	ODD
5.3 – Identifier les parties prenantes et dialoguer avec elles	PG. Principes généraux de reporting	102-42 Identification et sélection des parties prenantes	Objectif 17 : Partenariat pour l'atteinte des objectifs



ENGAGER LES COLLABORATEURS ET ANIMER LE DIALOGUE SOCIAL

DESCRIPTION DE L'ENJEU

Construire une organisation à l'écoute des salariés et de leurs représentants favorise une meilleure appropriation :

- Par les salariés, de la politique et des décisions de l'entreprise
- Par la Direction générale de l'entreprise, des intérêts de ses salariés

Un dialogue social bien établi contribue à l'amélioration du fonctionnement de l'entreprise et à la réduction des risques de conflits sociaux. Il contribue également à l'implication des salariés et à la mise en œuvre des conditions permettant d'assurer leur bien-être dans une logique de motivation, de fidélisation et par conséquent de performance de l'entreprise.

Ce dialogue social se traduit par des échanges tant formels qu'informels sur les enjeux sociaux et économiques de l'entreprise, ainsi que le suivi de l'évolution des attentes des salariés et de leur bonne prise en compte.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Les objectifs stratégiques sont notamment :

- Impliquer les collaborateurs dans la démarche de construction et de dialogue continu
- Favoriser les échanges et les décisions collaboratives en matière d'enjeux économiques et sociaux entre employeur, managers et salariés

EXEMPLES DE LEVIERS D' ACTIONS

➔ Impliquer les collaborateurs dans la démarche de construction et de dialogue continu

- Communiquer auprès des salariés sur la marche de l'entreprise et les changements prévisibles.
- Informer les salariés sur les prérogatives et la finalité des instances représentatives du personnel
- Mettre en place des réunions régulières entre les collaborateurs et la représentation du personnel
- Établir un planning clair des échéances électorales et le transmettre aux collaborateurs
- S'appuyer sur le management dans l'entreprise afin de relayer les informations
- Former les managers au dialogue social
- Sensibiliser et former les représentants du personnel à leur fonction
- Vérifier régulièrement la performance et la qualité du dialogue social (enquêtes internes de satisfaction, nombre de réunions, taux de conflits, suivi des accords signés...)

➔ Favoriser les échanges et les décisions en matière d'enjeux économiques et sociaux entre employeur, managers et salariés

- Encourager la représentation des salariés dans l'entreprise
- Susciter le dialogue sur les changements d'activités pouvant avoir un impact important sur l'emploi ou l'organisation
- Autoriser et assurer des espaces d'échanges informels entre les salariés et le management de l'entreprise
- Créer un lieu dans l'entreprise dédié au développement d'idées (par exemple une boîte à idée)
- Organiser des groupes de travail thématiques impliquant les salariés sur les projets et enjeux de l'entreprise
- S'appuyer sur la démarche Responsible Care® pour ouvrir les champs de discussion à l'occasion des entretiens individuels

Pour aller plus loin :

- Revoir les processus de prise de décision dans l'entreprise et les améliorer, en favorisant l'implication de tous (par exemple en intégrant les salariés dans les conseils administratifs)
- Lorsqu'il n'est pas obligatoire, mettre en place un dispositif de participation des salariés aux résultats



ENGAGER LES COLLABORATEURS ET ANIMER LE DIALOGUE SOCIAL

INDICATEURS DE MATURITÉ

	NIVEAU DE MATURITÉ		
	Initial	Mature	Expert
Indicateur 45 Impliquer les collaborateurs dans la démarche de construction et de renouvellement continu du dialogue	L'entreprise respecte les exigences réglementaires relatives à la représentation du personnel	L'entreprise a défini les modalités d'un dialogue permanent avec le personnel	L'entreprise a formalisé des procédures de construction et de maintien du dialogue social dans le temps
Indicateur 46 Favoriser les échanges et les décisions en matière d'enjeux économiques et sociaux entre employeur, managers et salariés	L'entreprise informe les salariés et les représentants du personnel sur les sujets pouvant impacter l'entreprise (dont les enjeux Responsible Care®)	L'entreprise organise régulièrement des réunions permettant l' expression des salariés sur la politique de l'entreprise	Le dialogue entre les collaborateurs et leur management ainsi que la Direction de l'entreprise est organisé et structuré ; son efficacité est évaluée régulièrement

EXEMPLES D'INDICATEURS DE PERFORMANCE

Indicateurs quantitatifs

- Taux de réponse à une consultation du personnel
- Nombre d'heures d'échanges entre managers et collaborateurs
- Nombre de réunions avec les Instances représentatives du personnel
- Nombre d'outils internes de communication / de plateforme de communication à destination du personnel
- Nombre d'accords négociés
- Nombre d'accords signés
- Temps consacré aux actions syndicales et/ou de représentation du personnel
- Ancienneté moyenne des salariés
- Taux d'absentéisme des salariés

Indicateurs qualitatifs

- Existence d'un baromètre social interne : Oui / Non
- Instauration d'une boîte à idée : Oui / Non
- Instauration d'un dialogue informel : Oui / Non

GRILLE DE CORRESPONDANCE

ISO 26000	Déclaration de performance extra-financière	GRI Standards	ODD
6.4.5 – Dialogue social	I.d) Relations sociales	GRI 402 : Relations professionnelles 2016	Objectif 8 : Travail décent et croissance économique
		GRI 407 : Liberté d'association et négociation collective 2016	Objectif 17 : Partenariat pour l'atteinte des objectifs



DESCRIPTION DE L'ENJEU

Construire un réseau de dialogue avec les parties prenantes* externes permet de créer un environnement favorable à leur compréhension :

- De l'activité de l'entreprise
- De la démarche Responsible Care® de l'entreprise

Instaurer un dialogue avec les parties prenantes identifiées est donc une démarche primordiale pour l'acceptabilité de l'activité de l'entreprise.

Cette démarche se caractérise par trois niveaux d'implication suivant la priorisation des enjeux stratégiques de l'entreprise et l'importance des parties prenantes dans leur environnement et de leurs attentes :

- Informer les parties prenantes externes
- Consulter les parties prenantes externes
- Coconstruire avec les parties prenantes externes

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Les objectifs stratégiques sont notamment :

- Adapter le niveau de dialogue aux parties prenantes auxquelles l'entreprise s'adresse

EXEMPLES DE LEVIERS D'ACTIONS

➔ Adapter le niveau de dialogue aux parties prenantes auxquelles l'entreprise s'adresse

- Informer au préalable les parties prenantes sur les attendus et le mode opératoire du dialogue, ainsi que sur les suites qui y seront données

Informez les parties prenantes externes

- Mobiliser les principaux canaux de communication pour informer de manière pédagogique les parties prenantes visées des activités et actions de l'entreprise : partage d'information, newsletter, brochure, rapport, site internet, réseaux sociaux
- Faire connaître son activité auprès des collectivités et du grand public et de l'apport de l'entreprise : par exemple lors de journées portes ouvertes, conférences riveraines, salons, forums etc.
- S'impliquer auprès des établissements scolaires alentours afin d'informer les jeunes sur l'activité de l'entreprise
- Engager une démarche proactive pour faire connaître la démarche Responsible Care® de l'entreprise auprès des parties prenantes et leur montrer l'intérêt qu'elles peuvent y trouver

Consulter les parties prenantes externes

- Identifier les attentes des parties prenantes sur la base du dialogue régulier, d'études et/ou d'enquêtes formalisées (e.g. sondages, interviews...)
- Organiser des réunions publiques ou des groupes consultatifs pour permettre aux parties prenantes de faire connaître leurs attentes à l'entreprise
- Rendre compte de l'écoute de l'entreprise envers les parties prenantes avec lesquelles elle dialogue (compte-rendu, mise en avant d'idées par exemple via le site internet)
- Sur la base d'une analyse croisée des enjeux stratégiques de l'entreprise et des attentes soulevées par les parties prenantes à l'occasion des dialogues, enrichir la démarche Responsible Care® de nouveaux enjeux pertinents pour l'entreprise et formaliser des plans d'actions
- Rédiger des retours d'expérience après les dialogues pour expliquer les évolutions choisies par l'entreprise suite à l'écoute des parties prenantes et faire connaître les plans d'actions et/ou les engagements retenus et planifiés

Coconstruire avec les parties prenantes* externes

- Organiser ou participer à des panels multi-parties prenantes impliquant la direction
- Collaborer dans le cadre de partenariats (par exemple avec des associations) sur des travaux appartenant aux champs d'expertise de la partie prenante (délégation d'études et de projets)



DIALOGUER AVEC LES PARTIES PRENANTES EXTERNES CLEFS

- Développer des plateformes d'échange avec les parties prenantes* de la filière pour favoriser l'émergence de solutions conjointes

Pour aller plus loin :

- Intégrer des parties prenantes externes dans les conseils d'administration
- Intégrer des parties prenantes aux travaux pour définir les principaux enjeux de l'entreprise

INDICATEURS DE MATURITÉ

Indicateur 47	NIVEAU DE MATURITÉ		
	Initial	Mature	Expert
Adapter le niveau de dialogue aux parties prenantes auxquelles l'entreprise s'adresse	L'entreprise informe et communique avec ses parties prenantes	L'entreprise a défini les modalités pertinentes de dialogue avec les parties prenantes jugées comme les plus importantes	L'entreprise consulte et implique directement ses parties prenantes dans le cadre de ses activités (développement de projets communs, partenariats...)

EXEMPLES D'INDICATEURS DE PERFORMANCE

Indicateurs quantitatifs

- Nombre d'instances de concertation avec les parties prenantes (GRI 102-43)
- Nombre d'actions ayant abouti avec les parties prenantes (GRI 102-43)
- Nombre de réunions avec les parties prenantes (GRI 102-43)
- Taux d'attentes des parties prenantes prises en compte dans les démarches mises en œuvre par l'entreprise
- Nombre de partenariats non commerciaux établis
- Nombre de journées portes-ouvertes organisées par année

Indicateurs qualitatifs

GRILLE DE CORRESPONDANCE

ISO 26000	Déclaration de performance extra-financière	GRI Standards	ODD
6.2. Gouvernance de l'organisation	PG. Principes généraux de reporting	102-43 Approche pour impliquer les parties prenantes 102-44 Thèmes et préoccupations clés soulevés	Objectif 16 : Paix, justice et institutions efficaces Objectif 17 : Partenariat pour l'atteinte des objectifs



PROMOUVOIR LE RESPECT DES DROITS DE L'HOMME DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

DESCRIPTION DE L'ENJEU

Les entreprises de chimie doivent s'assurer de ne pas porter atteinte aux droits de l'Homme* à travers leurs activités, leurs produits et leurs relations commerciales. En effet, la capacité de l'entreprise à rendre compte du respect des droits de l'homme dans sa stratégie et ses opérations peut avoir un impact significatif sur sa sécurité juridique et sur sa capacité à maîtriser les risques qui peuvent affecter sa réputation, la cohésion de son capital humain et son efficacité opérationnelle.

Même lorsque l'entreprise n'est pas soumise à l'obligation de devoir de vigilance*, cette dernière se doit de faire preuve de diligence raisonnable envers les risques en matière de droits humains dans sa chaîne de valeur*. Ceci est d'autant plus important que l'entreprise est amenée à être davantage sollicitée sur ces risques par ses grands partenaires soumis à la réglementation.

La vigilance de l'entreprise sera d'autant plus forte si cette dernière opère dans des zones de conflit ou d'instabilité politique.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Les objectifs stratégiques sont notamment :

- Évaluer le risque de non-respect des droits de l'Homme dans son entreprise et chez ses partenaires commerciaux
- Prévenir et maîtriser les risques de non-respect des droits de l'Homme dans le cadre de ses activités

EXEMPLES DE LEVIERS D' ACTIONS

➔ Évaluer le risque de non-respect des droits de l'Homme dans son entreprise et chez ses partenaires commerciaux

- Créer une cartographie des risques* de non-respect des droits du travail et de l'Homme au sein de l'entreprise et de sa chaîne de valeur* (pour les fournisseurs, voir chapitre 4), en tenant compte des spécificités des métiers et des zones géographiques d'opération. La cartographie doit être la plus exhaustive possible et couvrir toutes les activités de l'entreprise
- Prendre en compte les points de vue des différentes parties prenantes pour établir la cartographie des risques
- Mettre à jour régulièrement la cartographie des risques
- Evaluer au plus tôt les risques liés au développement de nouvelles activités commerciales (nouveau projet, développement commercial, nouveau pays, nouveau partenaire, etc...)
- Réaliser une veille des signalements dans la profession pour identifier les risques liés à d'éventuels partenaires (via la presse, les décisions de justices, une agence de notation extra-financière, etc.)
- Pour les activités les plus à risques : faire des due diligences sur les partenaires

➔ Prévenir et maîtriser les risques de non-respect des droits de l'Homme dans le cadre de ses activités

- Apporter des réponses graduées et proportionnées à la sévérité des risques pour les droits humains identifiés. Ces réponses peuvent être très variées : actions de formation/sensibilisation, nouvelle politique/directives de l'entreprise, évaluation régulière des entités et plans d'actions, audits etc. Les enjeux liés aux droits humains etc...
- Adapter les actions d'atténuation à chaque risque dans la chaîne de valeur de l'entreprise (vérification des autorisations de travail, âge, habilitation à manipuler des produits particuliers, etc.)
- Intégrer l'identification et la prévention des atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales résultant de l'activité de l'entreprise et de ses partenaires commerciaux dans la stratégie de l'entreprise
- Définir les engagements de l'entreprise en matière de droits humains en lien avec les risques identifiés / les faire connaître en interne et en externe



PROMOUVOIR LE RESPECT DES DROITS DE L'HOMME DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

- Veiller strictement à ce que l'entreprise évite d'entretenir des relations avec des entités engagées dans des activités qui ne respectent pas les droits de la personne et de l'environnement
- Communiquer auprès de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise sur les situations à risque relatifs aux Droits de l'homme* et aux libertés fondamentales
- Intégrer ces sujets aux formations du personnel, en particulier dans les fonctions en charge des activités les plus à risques
- Sensibiliser à chaque rencontre ses partenaires commerciaux à l'importance de ces enjeux
- Engager ses partenaires commerciaux sur le respect des droits sociaux et humains par exemple via la signature d'une charte et l'intégration de critères relatifs au respect des droits de l'homme dans des questionnaires
- Demander à ses partenaires commerciaux de mettre en place des actions d'atténuation des risques nécessaires à leur niveau
- Procéder à des audits réguliers dans l'entreprise et chez ses partenaires commerciaux pour vérifier la bonne application des procédures
- Mettre en place un mécanisme de remontée des signalements internes, voire externes, relatif à l'existence ou la réalisation de risques sociaux ou humains pour permettre à toute partie prenante qui se sent affectée par les activités de l'entreprise de la questionner
- Communiquer sur ce mécanisme auprès des personnes susceptibles de l'utiliser

Pour aller plus loin :

- Pour les entreprises non-soumises à la réglementation sur le devoir de vigilance*, établir un plan de vigilance formalisé composé d'une cartographie des risques*, d'une politique dédiée, de mécanismes d'alerte et de suivi
- Auditer les risques de non-respect des droits humains dans l'entreprise et dans sa chaîne de fournisseurs et de prestataires

INDICATEURS DE MATURITÉ

	NIVEAU DE MATURITÉ		
	Initial	Mature	Expert
Indicateur 48			
Évaluer les risques de non-respect des droits de l'Homme* dans son entreprise et chez ses partenaires commerciaux	L'entreprise procède à l' identification des risques envers les droits humains et sociaux à l' échelle de l'entreprise	L'entreprise procède à une identification partielle des situations pouvant représenter un risque pour les droits humains et sociaux chez ses partenaires commerciaux	L'entreprise a procédé à une identification exhaustive des risques en son sein et chez ses partenaires commerciaux. Elle a établi un processus de revue régulière de la cartographie , en association avec les parties prenantes
Indicateur 49			
Prévenir et maîtriser les risques de non-respect des droits de l'Homme dans le cadre de ses activités	L'entreprise a défini des actions de gestion des risques liés à des enjeux connus et identifiés	L'entreprise a défini des actions systématiques de gestion des risques pour les principaux enjeux identifiés (dans le cadre de ses activités et pour ses partenaires commerciaux)	L'entreprise a mis en place un processus de diligence raisonnable (identification et gestion des risques) qui couvre toutes ses activités et partenaires commerciaux et qui est revu régulièrement , en association avec les parties prenantes



PROMOUVOIR LE RESPECT DES DROITS DE L'HOMME DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

EXEMPLES D'INDICATEURS DE PERFORMANCE

Indicateurs quantitatifs

- Pourcentage d'activité qualifiés comme à risque qui ont fait l'objet de plans d'actions spécifiques
- Pourcentage et nombre total d'accords d'investissements significatifs incluant des clauses relatives aux droits de l'Homme* ou ayant été soumis à un contrôle sur ce point (GRI 412-3)
- Pourcentage de fournisseurs et de sous-traitants majeurs dont le respect des droits de l'Homme a fait l'objet d'un contrôle
- Nombre total d'heures de formation et pourcentage de salariés formés sur les politiques et procédures relatives aux droits de l'Homme applicables dans leur activité (GRI 412-2)
- Nombre d'incidents relatifs aux droits humaines

Indicateurs qualitatifs

- Existence d'une cartographie des risques* droits de l'Homme dans la chaîne de valeur*
- Existence d'une matrice de matérialité des enjeux et attentes des parties prenantes
- Existence d'un processus d'évaluation régulière des activités au regard des droits de l'homme
- Intégration de critères d'évaluation des risques pour les nouvelles activités

GRILLE DE CORRESPONDANCE

ISO 26000	Déclaration de performance extra-financière	GRI Standards	ODD
6.3.3 – Devoir de vigilance	III.b) 1. Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	102-9 Chaîne d'approvisionnement GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs 2016	Objectif 8 : Travail décent et croissance économique
6.6.6 – Promotion de la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur	III.b) 2. La prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	GRI 408 : Travail des enfants 2016 GRI 412 : Évaluation relative aux droits humains 2016 GRI 414 : Évaluation sociale des fournisseurs 2016	Objectif 16 : Paix, justice et institutions efficaces Objectif 17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs

PRINCIPE #6

APPORTER NOTRE CONTRIBUTION AU DÉVELOPPEMENT DURABLE

grâce à l'amélioration continue de nos performances, au développement des opportunités économiques, des technologies innovantes et d'autres solutions répondant aux défis sociétaux.

ENJEUX DU PRINCIPE

FICHE 22 – INNOVER POUR RÉPONDRE AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

FICHE 23 – CONTRIBUER À LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

FICHE 24 – S'IMPLIQUER AUPRÈS DES COMMUNAUTÉS ET PARTICIPER AU DÉVELOPPEMENT LOCAL

FICHE 25 – PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET GARANTIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

A QUI S'ADRESSE CE CHAPITRE ?



HYGIÈNE SÉCURITÉ
ENVIRONNEMENT



RESSOURCES
HUMAINES



MARKETING ET
COMMUNICATION



DIRECTION ET
ADMINISTRATION

TÉMOIGNAGES



Caroline PETIGNY – Directrice Développement Durable et Relations Scientifiques – **BASF**

« Etre capable d'illustrer sa contribution du développement durable avec une vision à moyen ou long n'est pas toujours facile mais cet exercice est très instructif ; c'est une démarche de progrès qui permet de donner encore plus de sens à ses activités, en interne et en externe ».

Christian SIEST – Président – **ORRION Chemicals (PME)**

« La contribution à la lutte contre le changement climatique passe par une remise en cause des pratiques dans nos usines sans toujours chercher des gains à courts terme ».



Claire VIDEAU – Chargée de mission RSO – **Comité 21**

« L'innovation sociale au sein de l'entreprise peut permettre son ancrage dans le territoire local ».



DESCRIPTION DE L'ENJEU

La chimie est un secteur clé pour la transition vers un développement durable*. Non seulement en faisant évoluer ses propres modes de production, mais également dans l'application des produits et technologies qu'elle fournit : aéronautique, électronique, automobile, cosmétique, agroalimentaire ou pharmacie, la quasi-totalité de l'industrie fait appel à la chimie. En réponse aux d'aujourd'hui et, aux attentes de demain, l'entreprise de chimie doit fournir des réponses aux enjeux du développement durable et orienter sa stratégie d'innovation dans ce sens.

Pour l'entreprise de chimie, cet enjeu est crucial pour :

- Améliorer l'attractivité de son offre en contribuant à améliorer l'image de la chimie et restaurer la confiance du grand public, tout en attirant de nouveaux investisseurs
- Développer sa compétitivité en investissant dans les solutions et produits destinées aux filières aval d'avenir qui résoudront les défis du développement durable (équipements médicaux, matériaux utilisés dans les énergies renouvelables, allègement des matériaux du transport ...)
- S'appuyer sur de nouveaux vecteurs de croissance (comme la chimie du végétal ou encore le recyclage des matières)

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Les objectifs stratégiques sont notamment :

- Orienter l'effort d'innovation vers le développement de produits et solutions répondant aux enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux
- Participer au développement d'écosystèmes d'innovation

EXEMPLES DE LEVIERS D' ACTIONS

➔ Orienter l'effort d'innovation vers le développement de produits et solutions répondant aux enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux

- Intégrer aux étapes de validation des projets R&D et d'innovation des critères relatifs à la performance environnementale, sociale et sociétale du projet
- Repérer les opportunités d'innovation au regard du contexte du marché, des opportunités technologiques et du positionnement de l'entreprise (analyse 360°) : par exemple les formulations « vertes » en pharmacie, la récupération des métaux sur les batteries pour véhicules électriques, etc.
- Sensibiliser les équipes de R&D aux attentes des clients et aux enjeux concurrentiels en matière de développement durable pour préparer un terrain propice à l'émergence d'idées
- Former les équipes de R&D à l'ingénierie écologique : éco-conception, éco-exploitation des procédés industriels, etc.
- Favoriser la génération d'idées au sein de l'entreprise en organisant des séances dédiées à l'innovation (brainstorming avec des profils variés, rédaction de « fiches idées » autour de thèmes présentant un potentiel d'innovation « responsable » ...)
- Évaluer les projets d'innovation sur la base de critères de performance environnementaux et de création de valeur pour les clients et la société (au côté des critères économiques traditionnels) afin de guider les choix de conception vers la réduction des plus forts impacts ou vers une contribution aux Objectifs de développement durable qui différencie l'entreprise
- Dialoguer avec ses clients afin de comprendre leurs besoins (non seulement économiques mais aussi sur les enjeux environnement, sociaux et sociétaux) et les intégrer dans le processus d'innovation des nouveaux produits



INNOVER POUR RÉPONDRE AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Participer au développement d'écosystèmes d'innovation

- Participer à des lieux d'échanges, de réflexion et d'innovation collective : plateformes collaboratives d'innovation, clusters régionaux, open-innovation
- Intégrer les industries aval dans les plateformes et programmes d'innovations
- Échanger avec le client afin d'identifier des pistes d'innovations (par exemple orienter les choix de sourcing pour les produits de base)
- Mutualiser les efforts (par exemple des investissements de R&D, d'équipements ou des services) avec des acteurs du secteur de la chimie
- Collaborer avec le monde académique pour favoriser le transfert des résultats issus de la recherche fondamentale (recherche d'acquisition de nouvelles connaissances pouvant être appliquées) qui peuvent permettre d'initier une démarche d'innovation répondant à des enjeux du développement durable*
- Développer des projets de R&D interdisciplinaires (par exemple via l'intégration des sciences humaines et sociales) visant à faciliter l'émergence de ruptures technologiques
- Intégrer et promouvoir l'utilisation d'outils numériques au sein des équipes R&D

INDICATEURS DE MATURITÉ

	NIVEAU DE MATURITÉ		
	Initial	Mature	Expert
Indicateur 50			
Orienter l'effort d'innovation vers le développement de produits et solutions répondant aux enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux	Les investissements de l'entreprise sont réalisés pour le maintien de l'outil de production ou la conformité réglementaire	Des critères relatifs à l'amélioration des conditions de travail du personnel et/ou la diminution des impacts environnementaux de l'entreprise sont utilisés dans l'évaluation des projets d'innovation	Des critères relatifs à la résolution des problématiques environnementales, sociales et sociétales des clients de l'entreprise sont utilisés dans l'évaluation des projets d'innovation
Indicateur 51			
Accompagner le développement d'écosystèmes d'innovation	L'entreprise ne participe pas à des programmes d'innovation multi-acteurs	L'entreprise participe à des lieux d'échanges collaboratifs portant sur l'innovation avec des acteurs industriels (pairs, France Chimie, ...) ou académiques	L'entreprise mutualise des moyens (budgets, équipements) avec des acteurs industriels (pairs, France Chimie, ...) ou académiques dans le cadre de projets d'innovation

EXEMPLES D'INDICATEURS DE PERFORMANCE

Indicateurs quantitatifs

- Nombre de projets d'innovation portant sur des solutions répondant aux Objectifs de développement durable
- Nombre de demandes de brevets déposées portant sur des solutions répondants aux Objectifs de développement durable
- Budget de Recherche et développement consacré à la chimie durable (en pourcentage du chiffre d'affaires)

Indicateurs qualitatifs



GRILLE DE CORRESPONDANCE

ISO 26000	Déclaration de performance extra-financière	GRI Standards	ODD
6.8.5 – Développement d'emplois et des compétences			Objectif 9 – Industrie, innovation et infrastructure
6.8.6 – Développement des technologies et accès à la technologie			Objectif 12 – Consommation et production responsables Objectif 17 – Partenariats pour la réalisation des objectifs



CONTRIBUER À LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

DESCRIPTION DE L'ENJEU

Le changement climatique lié au réchauffement planétaire, par sa nature systémique, modifie en profondeur l'environnement dans lequel évolue l'entreprise. Il s'agit alors pour les entreprises de la chimie de réduire et anticiper les risques associés en réduisant leurs impacts sur le changement climatique et en fournissant des solutions à leurs clients.

L'industrie chimique émet des gaz à effet de serre* dans ses procédés de fabrication, par consommation d'énergie, par les transports de produits et par l'utilisation des produits pétroliers parmi les matières premières.

Les produits chimiques peuvent aussi être une partie de la solution et représentent une base indispensable aux nouvelles technologies de l'énergie et de la lutte contre le changement climatique.

Cette préoccupation sur le climat a poussé les clients et les régulateurs (et les autres parties prenantes*) à augmenter le niveau d'attentes vis-à-vis de l'industrie chimique en matière d'impact climat. D'une part, les évolutions réglementaires poussent à l'adoption de pratiques moins émettrices de gaz à effet de serre et à un engagement plus fort des acteurs de l'industrie. D'autre part, les clients de la chimie, sous la pression conjointe de leurs propres clients ou des régulateurs, sélectionnent leurs fournisseurs sur des critères intégrant les aspects d'impact sur le changement climatique.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Les objectifs stratégiques sont notamment :

- Identifier et suivre les sources d'émissions de GES* de l'entreprise
- Engager une stratégie climat dans la lignée de l'Accord de Paris
- Préparer les conséquences du changement climatique

EXEMPLES DE LEVIERS D' ACTIONS

➔ Identifier et suivre les sources d'émission de GES⁴³ de l'entreprise

- Analyser les sources d'émissions directes de GES (SCOPE 1) et d'émissions à énergie indirectes (SCOPE 2)
- Étendre le reporting climat aux postes significatifs d'émissions de GES du SCOPE 3
- Réaliser un diagnostic énergétique des sites de l'entreprise
- Calculer les facteurs d'émission carbone des produits et les communiquer
- Créer un rapport qui consigne les sources d'émissions de GES et les mesures de réduction qui y sont associées
- Analyser l'évolution des émissions de GES et s'engager sur une trajectoire de progrès ; associer à la trajectoire un plan d'actions et un planning

➔ Maîtriser et limiter les émissions de gaz à effet de serre

- Intégrer le risque climatique dans la planification stratégique de l'entreprise, notamment par l'anticipation de nouvelles réglementations climatiques ou un renforcement de la fiscalité écologique*
- Élaborer un plan de déplacement d'entreprise (PDE) intégrant des réflexions sur la réduction du nombre de kilomètres parcourus par les collaborateurs, l'optimisation des choix des modes de transport, le choix de la localisation des activités
- Mettre en place un prix interne du carbone
- Afficher l'engagement de l'entreprise en matière de lutte contre le changement climatique
- S'engager contre la déforestation et pour la gestion durable des forêts

⁴³GES : Gaz à Effet de Serre



CONTRIBUER À LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

- Communiquer sur les émissions de GES* de l'entreprise et sur les moyens qu'elle met en œuvre pour les limiter
- Définir un objectif public de réduction des émissions de GES de l'entreprise
- Revoir périodiquement l'objectif de réduction des émissions de GES
- Élaborer un plan d'action de réduction de l'empreinte carbone
- Sensibiliser le personnel aux enjeux du changement climatique
- Travailler en filière amont/aval pour identifier des pistes de réduction d'émissions dans la chaîne de valeur*
- Consacrer un budget à l'évolution des équipements, des produits et des procédés (voir fiche innovation)
- Favoriser le recours aux énergies alternatives et aux matières premières renouvelables
- Développer la transition vers une flotte de véhicules professionnels propres
- Organiser la diminution et l'optimisation des voyages des collaborateurs (par exemple en utilisant les outils numériques comme la dématérialisation ou la visioconférence)

Pour aller plus loin :

- Intégrer la dimension climatique dans les choix d'investissements et d'achats avec par exemple un prix du carbone
- S'engager dans une initiative permettant de fixer une trajectoire de ses émissions de GES (comme par exemple Science Based Target, initiative portée par le CDP⁴⁴, le Global compact, WWF⁴⁵ et WRI⁴⁶ pour fixer une trajectoire de ses émissions de GES alignée sur les objectifs 2°C)

➔ Préparer les conséquences du changement climatique

- S'interroger sur la vulnérabilité de l'entreprise face à des événements météorologiques extrêmes (comme la sécheresse de 2011 ou les tempêtes de 1999, les jours de gel...)
- Faire un bilan des risques moyen et long terme liés au changement climatique pour l'entreprise (sensibilité aux événements météorologiques des infrastructures possédées, gérées ou utilisées par l'entreprise, ses fournisseurs et ses clients)
- Couvrir les principaux risques à l'aide d'un tiers (par exemple : les assurances)
- Éliminer l'exposition aux principaux risques
- Diversifier les approvisionnements en ressources climato-sensibles (comme par exemple l'eau ou certaines essences de bois)

INDICATEURS DE MATURITÉ

	NIVEAU DE MATURITÉ		
	Initial	Mature	Expert
Indicateur 52			
Identifier et suivre les sources d'émission de GES de l'entreprise	Si elle est tenue de faire un bilan GES par la règlementation , l'entreprise le fait. Sinon, l'entreprise a identifié ses principales sources d'émissions de GES	Si elle est tenue de faire un bilan GES par la réglementation, l'entreprise l'a élargie au scope 3 . Sinon, l'entreprise produit régulièrement un bilan GES (scope 1-2)	L'entreprise produit régulièrement un Bilan Carbone* (scope 1-3) et diffuse les facteurs d'émission de ses produits à ses clients
Indicateur 53			
Maîtriser et limiter les	L'entreprise met en place les	L'entreprise mène des actions	L'entreprise pilote un plan

⁴⁴ CDP : Carbon Disclosure Project

⁴⁵ WWF : World Wide Fund for Nature

⁴⁶ WRI : World Resources Institute



CONTRIBUER À LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

émissions de gaz à effet de serre

actions nécessaires au respect des réglementations

ponctuelles permettant de minimiser les émissions de GES* au-delà de la réglementation

d'actions et s'est fixée des objectifs qui inscrivent la démarche dans la stratégie de l'entreprise et son business model

Indicateur 54

Préparer les conséquences du changement climatique


L'entreprise a pris conscience des impacts potentiels à moyen-long terme du changement climatique sur ses activités

L'entreprise a identifié les risques liés au changement climatique pour son activité à moyen-long terme

L'entreprise investit dans des mesures structurelles conduisant à la réduction de la vulnérabilité

EXEMPLES D'INDICATEURS DE PERFORMANCE

Indicateurs quantitatifs

- Quantité d'émissions de gaz à effet de serre* 
- Pourcentage d'employés possédant un abonnement pour les transports en commun (*Déclaration de performance extra-financière*)
- Proportion de véhicules « propres » dans le parc de véhicules de l'entreprise
- Nombre d'employés concernés par un Plan de déplacement d'entreprise
- Répartition en pourcentage des moyens de transports utilisés
- Pourcentage de sites équipés en moyen de visioconférence

Indicateurs qualitatifs

- Existence de Plans de déplacement d'entreprise (*Déclaration de performance extra-financière*)

GRILLE DE CORRESPONDANCE

ISO 26000	Déclaration de performance extra-financière	GRI Standards	ODD
6.5.5. – Atténuation des changements climatiques et adaptation	II.d) Changement climatique	305-1 Émissions directes de GES (Scope 1)	Objectif 7 : Énergie propre et d'un coût abordable Objectif 12 : Consommation et production responsable Objectif 13 : Mesurer relatives à la lutte contre les changements climatiques
		305-2 Émissions indirectes de GES liées à l'énergie (Scope 2)	
		305-3 Autres émissions indirectes de GES (Scope 3)	
		305-4 Intensité des émissions de GES	
		305-5 Réduction des émissions de GES	



S'IMPLIQUER AUPRÈS DES COMMUNAUTÉS ET PARTICIPER AU DÉVELOPPEMENT LOCAL

DESCRIPTION DE L'ENJEU

L'entreprise de chimie joue un rôle important dans le développement socio-économique des territoires où elle est implantée. S'impliquer au-delà du périmètre de son activité propre, et contribuer au dynamisme local⁴⁷ permet de mieux se faire connaître et se faire accepter par la population autour de l'entreprise. En RSE* on parle d'acceptabilité sociétale : c'est un concept crucial pour l'entreprise de la chimie dont les activités scientifiques et technologiques ne sont pas toujours connues du grand public, et qui contribue grandement à son image et la fierté de son personnel.

La contribution de l'entreprise peut par exemple passer par le soutien à des initiatives socio-économiques, dans les domaines de l'éducation, du sport ou de la culture ou encore par le développement local de technologies liées à l'activité de l'entreprise.

En dehors de l'implication de l'entreprise dans ses territoires d'implantation par son activité et ses actions, elle peut également contribuer à la création d'emploi et au développement des compétences et de l'employabilité des populations, notamment celles éloignées de l'emploi. Cette action est importante car elle contribue à l'intérêt des métiers de la chimie (notamment auprès des jeunes) et participe au développement d'un vivier de compétences pour l'entreprise, y compris par le recours à l'apprentissage.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Les objectifs stratégiques sont notamment :

- Participer au développement local économique et social
- Contribuer à la création d'emplois locaux (notamment dans les zones rurales)
- Participer au développement des compétences au sein des territoires d'implantation (y compris pour les besoins propres de l'entreprise)

EXEMPLES DE LEVIERS D' ACTIONS

➤ Participer au développement local économique et social

- Réaliser une liste des parties prenantes* locales, avec leurs attentes/besoins, plus les attentes/besoins de l'entreprise vis-à-vis de ces parties prenantes, le tout trié par ordre d'importance : le tableau qui en résulte est appelé cartographie des parties prenantes*.
- Consulter les représentants locaux (collectivités, élus, associations...) afin de déterminer des priorités en matière de contribution au développement de l'activité économique locale et au développement humain et social
- Identifier l'impact potentiel de l'entreprise et l'acceptabilité sociale* de son activité au niveau local
- Solliciter le dialogue avec les parties prenantes pour comprendre et améliorer l'acceptabilité de l'entreprise au niveau local (journées portes ouvertes, instances de dialogues...)
- Identifier le rôle potentiel de l'entreprise (surtout pour celles de taille importante) dans les sujets de développement durable* locaux :
 - L'aide à la croissance de PME/TPE locales, notamment auprès de fournisseurs locaux potentiels
 - L'accès à des équipements et ressources : promouvoir et s'intégrer dans un processus de mutualisation des équipements, des emplois et des outils (ex : récupération de déchets)
 - La mise en place d'actions en faveur de l'accès à l'éducation, à la culture et au sport
- Travailler avec les ONG et les associations locales : financement, don, mise à disposition d'équipement...

⁴⁷ « Local » désigne ici l'environnement* dans lequel s'inscrit le site de production de l'entreprise et le système qu'elle impacte dans son ensemble (dont l'écosystème de ses fournisseurs).



S'IMPLIQUER AUPRÈS DES COMMUNAUTÉS ET PARTICIPER AU DÉVELOPPEMENT LOCAL

- Sensibiliser et encourager le personnel à participer à des actions locales supportées par l'entreprise, notamment en accordant une disponibilité à des membres du personnel pour mener des actions positives (par exemple via le mécénat de compétences)
- Faire évoluer les budgets et les actions en fonction des échanges avec les parties prenantes du territoire
- Mesurer la création de valeur matérielle et immatérielle (développement de l'activité sociale, culturelle...)

Le mécénat peut être une action accompagnant le processus de participation au développement local néanmoins il ne constitue pas une stratégie RSE pour l'entreprise*

➔ Contribuer à la création d'emplois locaux (notamment dans les zones rurales)

- Réaliser une cartographie des parties prenantes* locales impliquées dans le développement de l'emploi (Pôle Emploi, etc.)
- Consulter ces parties prenantes afin de déterminer des priorités en matière d'emploi et d'activités de formation au sein des communautés
- Rechercher, lorsque l'occasion se présente, les possibilités de faire appel directement ou indirectement à l'emploi social et solidaire
- Mesurer et suivre sa contribution au développement des emplois et des compétences sur le territoire, développement de l'activité culturelle, sociale etc...
- Faire évoluer les actions en fonction des retours des parties prenantes locales impliquées dans le développement de l'emploi et des compétences

➔ Participer au développement des compétences au sein des territoires d'implantation (y compris pour les besoins propres de l'entreprise)

- Sensibiliser et encourager le personnel à participer à des actions de parrainage et de formations locales
- Communiquer sur l'attractivité des métiers de la chimie (par exemple en présentant les métiers dans des écoles) et les compétences valorisantes et valorisables dans la filière
- Promouvoir l'apprentissage et ses perspectives au sein de l'entreprise

INDICATEURS DE MATURITÉ

	NIVEAU DE MATURITÉ		
	Initial	Mature	Expert
Indicateur 55			
Participer à des actions de soutien locales /mécénat	L'entreprise a instauré un dialogue avec les acteurs de la vie locale et respecte les règlementations en matière de savoir vivre avec le voisinage	L'entreprise participe et contribue à des projets et des actions de la vie locale L'entreprise permet aux employés qui le souhaitent de s'impliquer bénévolement dans des projets locaux sur une part de leur temps de travail dédié	L'entreprise a mis en place un budget annuel consacré aux actions de solidarité et apporte un soutien significatif à des acteurs locaux
Indicateur 56			
Contribuer à la création d'emplois locaux	L'entreprise ne mène pas d'actions particulières avec les organismes locaux d'emploi (réinsertion, ...) pour ses recrutements	Lors de ses recrutements, l'entreprise interroge les organismes locaux d'emploi (réinsertion, ...)	L'entreprise collabore avec les organismes locaux d'emploi (réinsertion, ...) et ses partenaires commerciaux afin de favoriser l'employabilité à l'échelle locale
Indicateur 57			
Participer au développement des	L'entreprise accueille en son sein des stagiaires et/ou	L'entreprise intervient dans les écoles du territoire (cours,	L'entreprise met en place des partenariats et des



S'IMPLIQUER AUPRÈS DES COMMUNAUTÉS ET PARTICIPER AU DÉVELOPPEMENT LOCAL

compétences au sein des territoires	alternants de son territoire	interventions pédagogiques sur les métiers...)	programmes éducatifs avec le monde de l'éducation sur son territoire
--	------------------------------	--	--

EXEMPLES D'INDICATEURS DE PERFORMANCE

Indicateurs quantitatifs

- Nombre de collaborateurs ayant participé à un dispositif de mécénat de compétences
- Nombre d'interventions en milieu scolaire
- Nombre de conventions ou d'accords avec des associations locales
- Nombre d'événements culturels organisés et nombre de participants
- Nombre de visites de l'entreprise organisées et nombre de participants
- Nombre de partenariats avec des établissements de formation
- Nombre de plaintes de riverains* ou parties prenantes* locales

Indicateurs qualitatifs

GRILLE DE CORRESPONDANCE

ISO 26000	Déclaration de performance extra-financière	GRI Standards	ODD
6.8.3 – Implication auprès des communautés	III.a) 2. L'impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales	102-43 Approche pour impliquer les parties prenantes	Objectif 11 : Villes et communautés durables
6.8.4 – Éducation et culture			
6.8.6 – Développement des technologies et accès à la technologie	III.a) 3. Les relations entretenues avec les parties prenantes de la société et les modalités du dialogue avec celles-ci	GRI 203 : Impacts économiques indirects 2016	
6.8.7 – Création de richesses et de revenus		GRI 411 : Droit des peuples autochtones 2016	
6.8.9 – Investissement dans la société		GRI 413 : Communautés locales 2016	



DESCRIPTION DE L'ENJEU

L'industrie chimique, en tant qu'employeur important, a un rôle à jouer sur des sujets structurants de l'insertion professionnelle tels que l'égalité salariale, les jeunes, les seniors ou encore les travailleurs en situation de handicap. L'enjeu est de permettre aux talents, aussi divers soient-ils, de l'industrie chimique de s'exprimer pleinement et durablement dans l'entreprise, et de respecter toutes les différences.

En mettant en place une politique « Diversité et égalité des chances », les entreprises de l'industrie chimique renforcent et développent l'attractivité de leurs métiers, par ce fait leur marque employeur et participent à la pérennisation de leur excellence. De plus un tel engagement est favorable à l'image de l'entreprise et à sa performance par l'inclusion de profils divers

Cet enjeu est par ailleurs porté largement par la chimie au travers de l'existence de dispositions spécifiques dans la convention collective et un taux de féminisation important, le situant comme deuxième secteur industriel le plus féminisé après la pharmacie.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Les objectifs stratégiques sont notamment :

- Lutter contre toutes les discriminations et comportements discriminatoires dans l'entreprise
- Assurer l'égalité de chances au recrutement et tout au long de la carrière

EXEMPLES DE LEVIERS D'ACTIONS

➔ Lutter contre toutes les discriminations et comportements discriminatoires dans l'entreprise

- Définir les enjeux en faveur de la diversité dans l'entreprise et sélectionner les thématiques prioritaires en fonction du contexte
- Mettre en place une plateforme indépendante des services RH⁴⁸ permettant la remontée des situations discriminantes vécues dans l'entreprise, toutes les tracer et mettre en place les plans d'actions correctifs associés
- Partager l'engagement largement avec les parties prenantes internes (salariés par exemple) et externes (associations par exemple) à l'entreprise
- Sensibiliser et former les différents acteurs concernés (RH, managers et représentants du personnel) et les salariés sur les enjeux de la diversité (point sur la législation, prise de conscience des stéréotypes...)
- Mettre en place, objectiver et évaluer les process RH au sein de l'entreprise au regard de leur objectif
- Communiquer régulièrement (au moins sur une base annuelle au moyen d'un bilan) sur les objectifs fixés et les résultats obtenus
- Instaurer un dialogue avec les partenaires sociaux afin de mieux prendre en compte les attentes de salariés dans l'entreprise

➔ Assurer l'égalité de chances au recrutement et tout au long de la carrière

- Définir les enjeux en faveur de la diversité dans l'ensemble des process RH et tout particulièrement dans le recrutement
- Mettre en place une grille de recrutement normée pour les entretiens et former les utilisateurs de cette grille
- Prendre des engagements chiffrés en matière d'égalité homme/femme, de handicap qui s'applique pour le recrutement et la gestion de carrière

⁴⁸ RH : Ressources Humaines



PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET GARANTIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

- Partager l'engagement largement avec les parties prenantes* internes (salariés et leurs représentants) et externes (associations par exemple) à l'entreprise
- Favoriser l'employabilité des jeunes en proposant des expériences adaptées (alternance, stages...)
- Assurer la transparence sur les processus de recrutement
- Mettre en place, objectiver et évaluer l'ensemble des process RH et tout particulièrement le recrutement au regard de leur objectif
- Communiquer régulièrement sur les objectifs poursuivis et les résultats obtenus

INDICATEURS DE MATURITÉ

	NIVEAU DE MATURITÉ		
	Initial	Mature	Expert
Indicateur 58			
Lutte contre les discriminations dans l'entreprise	L'entreprise n'a pas défini d'engagement précis en matière de lutte contre les discriminations et se limite au respect du code du travail .	L'entreprise a pris des engagements partiels (ex : signature de la Charte Diversité, ou de l'équilibre des temps) en matière de lutte contre les discriminations, mais qui ne se traduisent pas par un plan d'action précis.	L'entreprise s'est engagée sur des objectifs chiffrés et totaux , a mis en place des process dédiés , en évalue les résultats régulièrement et les communique en interne et en externe. Elle a, le cas échéant, été labélisée .
Indicateur 59			
Assurer l'égalité de chances au recrutement et tout au long de la carrière	L'entreprise n'a pas intégré les aspects diversité dans l'ensemble de ses processus RH ⁴⁹ .	L'entreprise a pris des engagements partiels en matière d'égalité des chances, mais qui ne se traduisent pas par un plan d'action précis.	L'entreprise s'est engagée sur des objectifs chiffrés , a mis en place des process dédiés , en évalue les résultats régulièrement et les communique en interne et en externe. Elle a, le cas échéant, été labélisée .

EXEMPLES D'INDICATEURS DE PERFORMANCE

Indicateurs quantitatifs

Lutter contre les discriminations et favoriser l'égalité des chances :

- Nombre de salariés de plus de 45 et 55 ans promus dans une catégorie supérieure (avec une répartition par âge)
- Nombre de salariés de plus de 45 ans et 55 ans ayant bénéficié d'une augmentation individuelle (avec une répartition par niveau de classification et par âge)
- Répartition salariés H/F promus par classification
- Répartition salariés H/F temps partiel promus par classification
- Degré de variété des diplômes pour un même niveau
- Répartition H/F formation professionnelle par CSP⁵⁰
- Répartition H/F jours enfants malades/jours garde d'enfants théoriques et pris selon CSP
- Nombre de salariés relevant d'un public prioritaire (demandeurs d'emploi, chômeurs longue durée, jeunes sans qualification...)

⁴⁹ RH : Ressources Humaines

⁵⁰ CSP : Contrat de Sécurisation Professionnelle



- Nombre de salariés en situation de handicap et CA⁵¹ avec le secteur protégé
- Nombre total d'incidents de discriminations
- Embauches de l'année : répartition par niveau de diplôme et par âge (+45 ans et + 55 ans)

Indicateurs qualitatifs

- L'entreprise a reçu une récompense ou un label/une certification pour sa politique sur l'égalité professionnelle
- Réalisation d'un « testing » des « process » RH⁵²
- Existence d'une charte ou d'une politique de la diversité

GRILLE DE CORRESPONDANCE

ISO 26000	Déclaration de performance extra-financière	GRI Standards	ODD
6.3.7 – Discrimination et groupes vulnérables	I.f) Egalite de traitement	GRI 405 : Diversités et égalités des chances 2016	Objectif 5 : Égalité entre les sexes Objectif 10 : Inégalités réduites

⁵¹ CA : Conseil d'administration

⁵²RH : Ressources Humaines

GLOSSAIRE



Les termes marqués d'une étoile dans le texte sont définis dans cette partie. Les définitions sont classées par ordre alphabétique.

GLOSSAIRE

Acceptabilité sociale

Aujourd'hui, pour conserver la confiance de leurs parties prenantes*, les entreprises doivent convaincre de leur utilité, de leur participation au bien commun, de leur légitimité et donc de leur éthique. « Cette expression anglo-saxonne pourrait se traduire littéralement par " autorisation d'exploiter un site ", mais elle recouvre en réalité des enjeux beaucoup plus importants et subtils qu'une simple autorisation légale pour les entreprises. Il s'agit pour elles de mériter le droit d'exercer leur métier. Concrètement, pour des raisons politiques, économiques, culturelles ou environnementales, de rejet des populations locales, elles peuvent être obligées de quitter un territoire ou de renoncer à s'implanter dans un autre. »

Approche « Bottom-up »

Cette approche aussi appelée « ascendante » est mise en opposition avec la démarche « top-down » (descendante). Contrairement à cette dernière, l'approche « Bottom-up » d'une démarche est basée sur une analyse ou une sollicitation des échelons les plus bas pour une implémentation progressive vers les échelons supérieurs. L'approche « Top-down » consistera donc en une prise de décision par les échelons hauts et une exécution par les échelons subordonnés.

BEGES

Le Bilan d'Emissions de Gaz à Effet de Serre est une évaluation de la quantité de gaz à effet de serre émise (ou captée) dans l'atmosphère sur une année par les activités d'une organisation ou d'un territoire (définition de l'ADEME). Il a été rendu obligatoire pour les entreprises de plus de 500 salariés avec la loi Grenelle II.

Dans le BEGES, il est obligatoire de prendre en compte les émissions de scope 1 (Émissions directes provenant des installations fixes ou mobiles situées à l'intérieur du périmètre de l'entreprise) et de scope 2 (Émissions indirectes associées à la production d'électricité, de chaleur ou de vapeur importée*) mais il est optionnel de prendre en compte les émissions de scope 3 (Autres émissions indirectes générées par les chaînes amont et aval).

Bilan carbone

Il s'agit d'un outil d'évaluation chiffrée des émissions de gaz à effet de serre pour un produit, une entité humaine ou un service. Il est notamment utilisé pour établir le BEGES*.

Il existe une marque déposée Bilan Carbone® que possède l'ADEME et qui constitue la méthode initialement développée pour le calcul de bilan carbone. En France cette méthode est la principale utilisée pour le calcul du BEGES.

Biodiversité

La biodiversité est la diversité des espèces qui vivent dans un milieu donné. En France, la Stratégie Nationale pour la Biodiversité (SNB) a été définie dès 2004 et vise à « préserver, restaurer, renforcer, et valoriser la biodiversité ». Elle a été revue pour la dernière fois en 2011 afin de définir les 20 objectifs de sa poursuite pour la décennie 2010 (consultable sur le site du gouvernement : <https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/strategie-nationale-biodiversite>).

BPR

Le Règlement sur les Produits Biocides est le règlement européen (n°528/2012) qui encadre la mise sur le marché et l'utilisation des produits biocides pour garantir la protection de la santé humaine et de l'environnement

Cartographie des parties prenantes

La cartographie des parties prenantes consiste à répertorier et prioriser l'ensemble des parties prenantes (voir définition) à prendre en compte autour d'une activité/ d'un projet / d'une entreprise.

Le comité 21 propose une fiche repère pour construire une cartographie des parties prenantes : <http://www.comite21.org/docs/dialogue-pp/guide-methodologique-pour-un-dialogue-constructif-avec-les-parties-prenantes-%281%29.pdf>

La norme AFNOR X30-029 propose une méthode permettant d'établir une « priorisation des domaines d'action et des parties prenantes selon les normes directrices de la norme ISO 26000 »

Cartographie des risques

Il s'agit d'un recensement des risques de l'entreprise et de leur hiérarchisation prenant en compte leur fréquence d'occurrence et la gravité de leurs impacts

Chaîne de valeur

Une chaîne de valeur (ou filière) est constituée de l'ensemble des acteurs qui interviennent dans le processus de fabrication, de la matière première au produit final. Selon les cas, elle réunit la transformation des matières premières, la recherche, une seconde transformation, des activités de négoce, une troisième ou quatrième transformation, de nouveau du négoce et pour finir le distributeur final.

CLP

Le règlement européen CLP (Classification Labelling Packaging, n°1272/2008) régleme la classification, l'étiquetage et l'emballage des substances et des mélanges. Il s'agit de l'application dans l'Union Européenne du système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH – GHS) des Nations Unies

Comité de suivi des sites (CSS)

Les comités de suivi de site sont des commissions d'information du grand public des problèmes liés à la gestion des déchets et leur impact sur l'environnement et la santé humaine.

Développement durable (DD)

L'acception la plus couramment utilisée est la suivante : « *le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs* » (Source : Rapport Brundtland, 1987).

Le développement durable vise à combiner les objectifs de conditions de vie décente, de santé et de prospérité avec ceux de justice sociale, tout en maintenant la capacité de la Terre à supporter la vie dans toute sa diversité. Ces objectifs sociaux, économiques et environnementaux sont interdépendants et se renforcent mutuellement. Ils sont déployés par l'ONU dans le cadre des 17 ODD* (objectifs du Développement Durable) comme un socle universel de ce vers quoi les acteurs doivent tendre pour répondre aux besoins et attentes de la société civile.

Devoir de vigilance

LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017. Elle concerne certaines entreprises donneuses d'ordres et leur impose de mettre en place un plan de vigilance comportant : "les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société et de celles des

sociétés qu'elle contrôle directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation".

DNEL

La Dose dérivée sans effet (DNEL, *Derived No-Effect Level*) correspond au niveau d'exposition en dessous duquel aucun effet nocif n'est attendu. Il s'agit donc du niveau d'exposition aux substances au-dessus duquel l'homme ne devrait pas être exposé. Une DNEL est un niveau d'exposition dérivé car il est calculé normalement sur la base des descripteurs de dose disponibles à partir des études chez l'animal telles que les doses sans effet nocif observé (NOAEL) ou les doses repères (BMD). (Source : INERIS)

Droits de l'Homme

Chaque être humain possède des droits universels, inaliénables, quel que soit le droit positif en vigueur ou les autres facteurs locaux tels que l'ethnie, la nationalité ou la religion. Le respect des droits de l'homme est un principe fondateur de la démocratie. Il se réfère à plusieurs chartes et conventions internationales comme la Charte internationale des Droits de l'Homme, la convention relative aux droits de l'enfant. Dans l'entreprise et la chaîne de valeur, ces droits sont omniprésents et les risques d'atteinte plus présents que l'on ne le pense : Par exemple, le travail dissimulé ou encore, la discrimination d'une femme à l'embauche par « crainte » d'un futur congé maternité est une atteinte à deux droits fondamentaux : le droit à l'égalité et à la non-discrimination (article 7 de la déclaration universelle des droits de l'homme) et le droit de fonder une famille (article 16)

*Afin d'avoir davantage de précisions concernant le lien entre entreprise et droits de l'homme, il peut être intéressant de se référer au **guide interprétatif « La responsabilité des entreprises de respecter les Droits de l'Homme »** du Haut-Commissariat des Nations-Unies aux Droits de l'Homme (HCDH ou OHCHR en anglais)*

Droit souple

Regroupe les normes dépourvues d'effet obligatoire, même si, comme l'a rappelé le Conseil d'état en 2013, [Le droit souple] ne crée pas d'obligations par lui-même, mais a une certaine propension à produire indirectement des effets de droit ». « *Soft law* » et « *hard law* » (ou « droit dur », qui regroupe les normes d'origine légale ou réglementaire assorties d'une force obligatoire et dont le respect peut être imposé par contrainte) se complètent pour former le cadre normatif pour les entreprises.

Éthique des affaires

Dimension du commerce prônant un respect de normes de non corruption, impartialité, de lutte contre les divers trafics et détournements des produits chimiques (armes chimiques, précurseurs de drogues, ...)

Études de dangers (EDD)

L'étude de dangers est un dossier à monter par les industriels, responsables d'installations classées soumises à autorisation, sous le contrôle de l'inspection des installations classées. (Source : *Inspection des installations classées*). L'étude de dangers identifie les sources de dangers et développe les scénarios potentiels d'accident. Elle comporte une analyse des mesures propres à réduire la probabilité et les conséquences des accidents (mesures de prévention et de protection).

Études d'impacts

L'étude d'impact est un dossier à monter par les industriels, responsables d'installations classées, sous le contrôle de l'inspection des installations classées. Dans ce dossier figure une évaluation environnementale qui vise à apprécier les conséquences de toutes natures, notamment environnementales, d'un projet pour tenter d'en limiter les impacts négatifs.

Évaluation des Risques Sanitaires (ERS)

Il s'agit du volet sanitaire des études d'impacts*.

Fiche de données de sécurité (FDS)

C'est un document qui doit être fourni, en application du règlement REACH, par le responsable de la mise sur le marché, aux destinataires professionnels de substances ou de mélanges dangereux. La FDS complète l'étiquetage ; elle contient des informations sur les propriétés de la substance ou du mélange et informe sur les risques et les précautions à prendre pour protéger la santé et l'environnement. Il s'agit d'un outil de communication essentiel entre les fournisseurs et les utilisateurs professionnels.

Fiscalité écologique

Aussi nommée fiscalité environnementale, fiscalité verte ou écofiscalité, la fiscalité écologique est une forme de fiscalité émergente qui vise clairement, par un signal-prix sur des émissions polluantes (et non directement par une norme ou loi contraignante) à protéger l'environnement et les ressources naturelles en limitant leur dégradation et surexploitation, voire en finançant leur restauration.

Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GEPEC)

Elle est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise. En France chaque entreprise doit réviser sa GEPEC tous les 3 ans afin d'éviter les restructurations brutales.

GES

Gaz à Effet de Serre d'origine anthropique, on entend par là communément les émissions de CO₂ mais incluent plus largement des centaines de gaz dont les plus fréquents sont le CH₄, le N₂O et les HFC/PFC.

GRI

Le Global Reporting Initiative établi en 1997 par le CERES (Coalition pour une économie environnementalement responsable). C'est une organisation internationale indépendante qui vise à aider les entreprises, gouvernements et autres organisations à comprendre et communiquer leur impact au sujet d'enjeux tels que le changement climatique, les droits de l'homme* et la corruption. Le GRI fixe des standards d'évaluation des impacts environnementaux, sociétaux des activités et produits des guides d'aide à la mise en place de démarche environnementale et sociales pour les entreprises.

Gouvernance

La gouvernance d'entreprise est l'appellation donnée à l'ensemble des techniques par lesquelles les entreprises sont contrôlées et dirigées. Elle a trait à la répartition des droits et des obligations des différents intervenants au sein de l'entreprise, tels que les actionnaires ou les dirigeants, et elle définit les règles et les procédures par lesquelles sont prises les décisions.

Installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE)

Toute exploitation industrielle ou agricole susceptible de créer des risques ou de provoquer des pollutions ou nuisances, notamment pour la sécurité et la santé des riverains* est une **installation classée**.

Inventaire écologique

Analyse de l'état actuel des écosystèmes naturels afin d'identifier leurs potentialités en termes de richesse écologique et leurs sensibilités.

KPI

(Key Performance Indicator), ou ICP (indicateur clé de performance) en français, est un indicateur mesurable d'aide à la décision qui permet d'évaluer l'efficacité globale d'un dispositif mis en place.

Logistique

Il s'agit de l'ensemble de méthodes et de moyens relatifs à l'organisation d'un service, d'une entreprise, etc., et comprenant les manutentions, les transports, les conditionnements et parfois les approvisionnements. (Définition : Larousse)

Logo Responsible Care®

Le logo Responsible Care® peut être utilisé par les entreprises engagées dans la démarche internationale Responsible Care®. Afin d'en obtenir le droit d'usage il est nécessaire d'être signataire de la charte Responsible Care®

Matière première biosourcée

Matière première renouvelable issue de la biomasse

Matrice de matérialité

On entend par « matérialité » ce qui peut avoir un impact significatif sur une entreprise, ses activités et sa capacité à créer de la valeur financière et extra-financière pour elle-même et ses parties prenantes*. La matrice de matérialité est donc un outil qui permet d'identifier et de hiérarchiser les enjeux RSE* d'une entreprise. Chaque enjeu est priorisé du point de vue de l'entreprise (business) et des parties prenantes. Ceux qui sont prioritaires des deux points de vue sont retenus pour figurer dans les rapports RSE (Source : Novethic)

ODD

Les ODD sont les 17 Objectifs de Développement Durable de l'agenda 2030, programme de développement durable établi par les Nations Unies.

OTI

Les Organismes Tiers Indépendants (OTI) sont des entreprises accréditées par le Comité français d'accréditation (COFRAC) – ou par tout autre organisme d'accréditation signataire de l'accord de reconnaissance multilatéral établi par la coordination européenne des organismes d'accréditation- sur la base de sa compétence, de son indépendance et de son impartialité pour la réalisation de mission de vérification des informations RSE* en application de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce (Source : COFRAC)

Parties prenantes

Les individus ou institutions/organisations qui impactent ou pourraient être impactés par les activités, produits ou services d'une entreprise. Cela concerne une large palette d'acteurs externes, mais aussi internes. (Liste non exhaustive) : les salariés et leurs représentants, les partenaires financiers (actionnaires, investisseurs, etc.), les clients et consommateurs, les sous-traitants et fournisseurs, les organisations professionnelles, les pouvoirs publics, les communautés locales, les ONG et associations, les médias, etc.

PNEC

La Concentration prédite sans effet (*Predicted No-Effect Concentration*) est un seuil utilisé pour évaluer les risques environnementaux liés aux substances chimiques

POI

Le Plan d'Opération Interne est un plan de secours pour les scénarios accidentels ayant des effets dangereux à l'intérieur de l'établissement. Il est élaboré rédigé et mis en œuvre par l'industriel (contrairement au PPI*, élaboré par le préfet) en prenant en compte les éléments contenus dans l'étude des dangers (notamment les scénarios d'accidents*). Le POI est imposé aux installations SEVESO seuil haut et peut l'être également aux installations classées soumises à autorisation. Il doit être mis à jour et testé au maximum tous les 3 ans.

POP

Les Polluants organiques persistants (**P**ersistent **O**rganic **P**olluants) sont des composés organiques dont la dégradation est difficile dans l'environnement, qui sont bioaccumulable (la substance s'accumule au sein des êtres vivants), qui présentent des propriétés de toxicité, et qui sont mobiles sur de grandes distances (long range transport). Leur production et leur utilisation est restreinte par la Convention de Stockholm (2001), qui est mise en œuvre en Europe par le règlement POP (Règlement CE n°850/2004). Les déchets contenant des POP doivent faire l'objet d'une procédure d'élimination spéciale.

PPI

Le Plan Particulier d'Intervention (PPI) cadre l'organisation de l'intervention des secours extérieurs lors d'un accident industriel sur une installation SEVESO seuil haut dont les effets des phénomènes dangereux dépassent les limites de l'installation SEVESO. Le PPI est élaboré par le préfet (contrairement au POI*, élaboré par l'industriel) de département pour préparer les mesures de protection et la coordination des acteurs concernés.

REACH

Le règlement REACH (Registration, Evaluation, Autorisation and restriction of Chemicals) est un règlement européen qui encadre les risques liés aux substances chimiques pour des objectifs de protection de la santé humaine et de l'environnement. Il stipule notamment que les substances produites/importées dans des volumes supérieurs à 1 tonne par an doivent être enregistrées auprès de l'ECHA (Agence Européenne des produits chimiques). REACH concerne toute entreprise qui fabrique, importe, utilise ou met sur le marché une substance telle quelle, dans un mélange (peinture par exemple) ou un article (meuble, vêtement, ...).

Redevabilité

Dans le contexte de la RSE, la redevabilité est le fait, pour l'entreprise, d'« être en mesure de répondre de ses décisions et activités à ses organes directeurs, ses autorités constituées et, plus largement, à ses parties prenantes ». Elle « englobe également le fait d'assumer une pratique fautive, de prendre les mesures appropriées pour y remédier et de mener les actions permettant d'éviter qu'elle ne se reproduise » (norme ISO 26000)

Riverain

Dans ce contexte, le terme riverain désigne les parties prenantes externes locales qui se trouvent à proximité d'un site de l'entreprise (Citoyen à proximité, autres entreprises dans les zones industrielles, ...)

RoHS

La directive RoHS (**R**estriction **o**f **H**azardous **S**ubstances, directive n°2002/95/EC) encadre l'utilisation d'une liste de composants dans certains produits électroniques et électriques.

ROI (avec SROI)

Le retour sur investissement (**R**eturn **O**n **I**nvestment, *ROI*) est le ratio du montant d'argent gagné sur le montant d'argent investi par une entreprise. Cette méthode d'analyse financière a été étendue à la mesure extra-financière (sociale et environnementale) avec le **SROI**, retour social sur investissement (**S**ocial **R**eturn **O**n **I**nvestment)

RMOa

L'analyse de la meilleure option de gestion de risque (Risk Management Option analysis) est faite au cas par cas et volontairement par les Etats membres de l'Union Européenne pour les substances chimiques. Elle

permet d'émettre des recommandations concernant la nécessité de régulation pour la substance en question.

RSE

Responsabilité Sociétale des Entreprises « est la traduction française de « Corporate Social Responsibility » c'est un concept qui désigne l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités économiques et à leurs relations avec les parties prenantes* que sont les salariés, les actionnaires, les fournisseurs, les sous-traitants, les consommateurs... » [définition du ministère du travail]

Seirich

Seirich est un outil mis gratuitement à la disposition des entreprises afin de les aider à évaluer les risques chimiques sur les lieux de travail et de les informer sur les démarches de prévention.

Il a été développé par l'INRS dans le cadre d'un partenariat entre des acteurs publics et des fédérations professionnelles, dont France Chimie : www.seirich.fr

Scénario d'exposition (SE)

Le règlement REACH impose la réalisation d'un rapport sur la sécurité chimique (CSR) pour un certain nombre de substances dangereuses. Le scénario d'exposition découle du CSR ; il permet de communiquer dans la chaîne d'approvisionnement, via les FDS, les mesures de gestions des risques en lien avec ces substances tout au long de leur cycle de vie.

Service écosystémique

Bienfait direct ou indirect que l'homme retire de la nature. Les écosystèmes et plus généralement la biodiversité soutiennent et procurent de nombreux services dits services écologiques ou services écosystémiques, qu'on classe parfois comme bien commun et/ou bien public, souvent vitaux ou utiles pour l'être humain, les autres espèces et les activités économiques. Ces services regroupent les services d'auto-entretien, ou de support (cycle de l'eau), les services d'approvisionnement (production de biens matériels : bois, ...), les services de régulation (épuration de l'eau, ...) et les services culturels (*Source : Eaufrance*).

SUMi (Safe use of Mixture)

Les SUMi sont des documents développés par certains secteurs pour communiquer aux utilisateurs finaux des informations concernant la sécurité d'utilisation de mélanges.

SVHC

Les substances candidates à autorisation sont les substances identifiées comme extrêmement préoccupantes (Substances of Very High Concern, SVHC) dans le cadre de REACH. Elles sont consultables dans la [liste candidate à l'autorisation](#), disponible sur le site de l'ECHA. Leur utilisation pourrait être soumise à autorisation dans le cadre de REACH. Cette liste est mise à jour régulièrement avec l'intégration de nouvelles substances. L'utilisation des substances candidates est réglementée : Il est nécessaire de fournir leur fiche de données de sécurité (FDS*), d'informer les clients si le mélange contient plus de 0,1% de SVHC en poids (pour les substances PBT ou vPvB). Les fabricants et importateurs d'articles ont également des obligations, notamment de communiquer sur leur présence à plus de 0,1% en poids dans les articles, de répondre aux demandes des consommateurs et d'informer l'ECHA lorsque la substance est présente dans l'article dans un volume supérieur à une tonne par an (*Source : ECHA*)

Système commun MASE-FRANCE CHIMIE

L'accord de branche du 18 juillet 2016 prévoit, dans un cadre général, que les entreprises extérieures, intervenant habituellement en construction, maintenance et logistique* sur des installations classées Seveso "seuil haut", doivent être habilitées par un organisme extérieur selon un référentiel prenant en compte les

critères de l'accord. Le système commun MASE-FRANCE CHIMIE et son référentiel répondent à ces critères et permettent aux Entreprises Extérieures d'obtenir une certification après audit.

Le système commun MASE – FRANCE CHIMIE a pour but de proposer sans distinction d'activité ou de secteur industriel particulier, une démarche de progrès la plus simple et la plus efficace possible. L'objectif visé est l'amélioration permanente et continue des performances Sécurité Santé Environnement des entreprises.

Système de management

Le système de management, c'est un ensemble d'éléments corrélés au sein d'un organisme. Ils sont utilisés pour établir des processus pour atteindre des objectifs. Ces objectifs sont préalablement définis par ou en déclinaison de la politique de l'organisme. Il peut aborder une seule ou plusieurs disciplines, par exemple management de la qualité, de la sécurité ou environnemental.

TRANSAID

Le dispositif TRANSAID est un réseau qui permet aux services de secours de faire appel aux entreprises lors d'accidents impliquant des matières dangereuses. Il s'agit d'un protocole fonctionnant sur le principe de volontariat des entreprises qui peuvent s'impliquer selon trois niveaux transaid.

Transparence

La transparence est un « état » de l'entreprise, consistant à rendre publiques les informations qui lui sont relatives concernant sa stratégie, ses actions et les résultats obtenus. La transparence se distingue de la redevabilité* qui, quant à elle, implique nécessairement une relation dynamique avec des parties prenantes* extérieures et n'a de sens qu'en réponse à une demande. Elle ne peut donc se concevoir qu'à travers l'identification des parties prenantes de l'entreprise.

USINAID

C'est un réseau de conseil interprofessionnel en cas d'accident ou d'incident sur une substance chimique olfactive.

« Use-Maps » ou Carte des utilisations

Ces cartes d'utilisation sont développées dans une optique **Bottom-Up*** de l'information au sein de la filière d'utilisation de substances chimique. Ces cartes d'utilisations sont développées par les utilisateurs en aval et mises à disposition des fournisseurs en amont et des autres utilisateurs. (Source : ECHA)

ANNEXES



ANNEXE RÉGLEMENTAIRE

ANNEXE NORMATIVE

DOCUMENTS

TECHNIQUES

DE

FRANCE

CHIMIE

ANNEXES

1. ANNEXE REGLEMENTAIRE RSE

Non exhaustive, cette annexe réglementaire fait état des principaux textes cadrant la RSE dans ces principes directeurs au moment de l'édition du guide. Pour aller plus loin dans la compréhension de chaque composante de la RSE et de leur cadre spécifique, nous vous invitons à contacter les experts FRANCE CHIMIE de chacun des sujets (Département économique, social, technique...) ou à consulter les guides et documents publiés par la fédération.

CADRE REGLEMENTAIRE GENERAL EN RSE		
CONVENTIONS INTERNATIONALES	PIDESC	Le Pacte International relatif aux Droits Économiques Sociaux et Culturels (1978) : une partie de la Charte internationale des droits de l'Homme*. Il peut être invoqué par tout individu d'un pays signataire lors d'un procès s'il considère que la loi de son pays est contraire aux droits que le pacte protège.
	Déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail	Cette convention a pour objet d'encourager les entreprises multinationales à « contribuer positivement au progrès économique et social ». Ce texte a uniquement une valeur déclarative et non contraignante. Il s'adresse uniquement aux entreprises multinationales, à leurs représentants de travailleurs et d'employeurs, et aux États. Néanmoins, la législation du travail applicable à toute entreprise repose sur le respect des principes et droits fondamentaux énoncés dans cette déclaration.
	Principes directeurs sur les droits de l'Homme et les entreprises	Adoptés en 2011 par le conseil des droits de l'Homme des Nations Unies. Il est considéré comme une référence pour la protection des droits de l'Homme et pour l'évolution du concept de RSE
	Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales	Publiés par l'OCDE en 2011, ce document contient des normes et principes non contraignants. Il s'agit du seul code RSE exhaustif convenu de façon multilatérale que les gouvernements se sont engagés à promouvoir. Cela en fait l'instrument le plus complet sur la RSE qui s'applique aux entreprises multinationales
TEXTES D'ENGAGEMENT VOLONTAIRE	Le Pacte Mondial	Lancé par l'ONU en 2000, il est destiné à rassembler les entreprises, les organismes des Nations Unies, le monde du travail et la société civile autour de dix principes universels regroupés. Les entreprises, en y adhérant, s'engagent à respecter ces dix principes RSE , et rédigent une communication sur les progrès réalisés chaque année
	PRI	Les Principes pour un Investissement Responsable ont été publiés en 2006 par les Nations Unies
REFERENTIELS DE REPORTING NON SPECIFIQUES A UN SECTEUR	GRI	Référentiel de reporting RSE
	EFFAS	Rapport de l'EFFAS (European Federation of Financial Analyst Societies) sur l'intégration de la RSE dans le reporting de l'entreprise
	IIRC	Références internationales de reporting intégré selon l'IIRC (International Integrated Reporting Council)
REGLEMENTATION FRANÇAISE	Article 5 du décret n°2013-33	Relatif à la mise en place d'une plateforme nationale d'actions globales pour la RSE : le Commissariat général à la stratégie et à la prospective
	Directive RSE de l'union européenne ?	
	Loi NRE (loi n°2001-420)	Elle a été reprise et élargie dans un corpus composé de L'article 225 de la loi n°2010-788 (Grenelle II), l'article 12 de la loi n°2012-387 (Warsmann IV), l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017, le décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 et le décret n°2013-4 du 2 janvier 2013 Corpus qui reprend la directive RSE de l'union européenne . Ce corpus détermine les données à intégrer au reporting RSE et leurs modalités de vérification par un OTI
	Loi n° 2017-399	Relative au devoir de vigilance* des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre et de l'arrêté interministériel relatif à la création de la mission nationale de contrôle des précurseurs

		chimiques de drogues (MNCPC)
	Loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 Articles L521-6 et suivants	Fixent un cadre réglementaire pour l'achat responsable
	Loi n° 2017-399	Relative au devoir de vigilance* des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre et de l'arrêté interministériel relatif à la création de la mission nationale de contrôle des précurseurs chimiques de drogues (MNCPC)
	Loi n°2016-1691	Relative à la transparence*, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique
	Article 225 de la loi n°2010-788	Il porte sur l'engagement national pour l'environnement, précise que les parties prenantes et institutions représentatives du personnel en dialogue avec les entreprises peuvent donner leur avis sur les questions de RSE
	Loi n°2017-399	Relative au devoir de vigilance *des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre évoque l'implication des parties prenantes de l'entreprise dans l'identification des risques
	Ordonnance n°2016-488	Relative à la consultation locale sur les projets susceptibles d'avoir une incidence sur l'environnement
	Loi PACTE	Le plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) ambitionne de donner aux entreprises les moyens d'innover, de se transformer, de grandir et de créer des emplois. Élaboré selon la méthode de la co-construction avec tous les acteurs, le projet de loi a été présenté en Conseil des ministres le 18 juin 2018. https://www.economie.gouv.fr/plan-entreprises-pacte
	Loi Sapin II : LOI n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique	La loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, dite « Sapin 2 », a pour ambition de porter la législation française aux meilleurs standards européens et internationaux en matière de lutte contre la corruption, et contribuer ainsi à une image positive de la France à l'international. Le projet de loi a été adopté par le Parlement le 8 novembre 2016, puis validée définitivement par le Conseil constitutionnel le 8 décembre 2016.

2. ANNEXE NORMATIVE

CADRE GENERAL DE REFERENCE EN RSE

TEXTE DE MISE EN ŒUVRE EXHAUSTIF D'UNE DEMARCHE RSE	ISO 26000	Elle ne contient aucune exigence , et ne se prête donc pas à la certification . Cette norme représente un consensus international . Elle associe à la responsabilité sociétale sept principes indispensables que l'entreprise doit respecter avant de se lancer dans une démarche RSE et contient des lignes directrices permettant de clarifier la notion de responsabilité sociétale , d'aider les entreprises et les organisations à traduire les principes en actes concrets , et de faire connaître les meilleures pratiques en matière de responsabilité sociétale
	SAICM	La Strategic Approach to International Chemicals Management de 2006 fixe un cadre stratégique global concernant les industries chimiques. Ses objectifs sont dans la lignée des points de la charte Responsible Care®
NORMES EN LIEN AVEC LES SUJETS DEMANDES DANS LA DEMARCHE RESPONSIBLE CARE	ISO/IEC 17050-1 :2010 et -2 :2004	Système de management relatif à la déclaration de conformité du fournisseur
	ISO 9001	Peut être utilisée pour certifier les produits de l'entreprise s'ils répondent aux différentes attentes de qualité requis
	ISO 10377 : 2013	Sécurité des produits de consommation – Lignes directrices pour les fournisseurs

	ISO 14001	Cadre les démarches volontaires utilisant un « système de management de l'environnement » (SME)
	ISO 14021 : 1999	Encadre les déclarations environnementales dites de type II et qui n'engagent que les entreprises les apposant sur leurs produits
	ISO 14024 :2018	Encadre les déclarations environnementales dites de type I pour un produit (vérifiées par une tierce partie indépendante comme l' écolabel européen (1997) , établi par le règlement 66/2010/CE)
	ISO 14040	Spécifient le cadre, les principes et exigences de l' analyse du cycle de vie d'un produit, d'un service, d'une entreprise ou d'un procédé
	ISO 14044	Relative à l'air et l'utilisation rationnelle de l'énergie
	ISO 14063	Ne se prête pas à une certification mais propose des lignes directrices pour la communication interne et externe en matière de communication environnementale
	ISO 14064 et GHG Protocol	Mis en commun par ISO, WRI et WBCSD pour fournir aux entreprises un outil de calcul et de vérification de leurs émissions de gaz à effet de serre
	ISO/TS 14067 (2013) et ISO	Définissent les exigences et lignes directrices respectivement pour la quantification et la communication au sujet de l' émission de gaz à effet de serre et le calcul de l'empreinte
	ISO 15270 : 2008	Regroupe les lignes directrices pour la valorisation et le recyclage des déchets plastiques
	BS OHSAS 18001	Pour « British Standard Occupational Health and Safety Assessment Series ») ; Normes de santé et sécurité au travail
	ISO 31000	<i>Management du risque</i>
	ISO 37001 « Systèmes de management anti-corruption »	Fixe un cadre générique à la mise en œuvre d'un système de management anti-corruption
	ISO 39001	Management de la sécurité routière
	ISO 45001	Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail
	ISO 50001	« Management de l'Energie » vise à guider les entreprises dans la mise en œuvre d'un système permettant une meilleure utilisation de l'énergie
AUTRES CERTIFICATIONS	NF EN 16247	Mener un audit énergétique
	MASE-FRANCE CHIMIE Certification de mise en œuvre du référentiel	Le groupement d'associations MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité Santé Environnement des Entreprises), en collaboration avec France Chimie , délivre une certification basée sur la mise en œuvre du référentiel MASE-FRANCE CHIMIE , recueil d' objectifs en matière de santé, sécurité et environnement
LABELS	EnVol	L' Engagement Volontaire , marque développée par l' ADEME et les CCI s'appuie sur le premier niveau du référentiel NF X30-205 , il est délivré par le Label LUCIE et le Bureau Veritas Certification
	Label & certification RSE	LUCIE, CAP 26000, B-Corp, ...

3. DOCUMENTS TECHNIQUES DE FRANCE CHIMIE

N° DT	Révision	DATE	TITRE	THÈME
2		avr-1986	Cahier de sécurité n° 8 - Diminution de la probabilité de fonctionnement des organes limiteurs de pression	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
3		août-1986	Le chargé de la fonction sécurité dans l'industrie chimique-approche du CEFIC-traduction française France Chimie	Santé, sécurité environnement/Santé et sécurité au travail
10		juin-1989	Commentaires de France Chimie sur le décret 88-1056 du 14/11/88 concernant la protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en oeuvre des courants électriques	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
12		oct-1989	Guide pratique pour la prévention des pollutions accidentelles des eaux	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
14		mars-1990	Cahier de sécurité n° 9 - Protection des appareils et canalisations contre les surpressions	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
15	révision	juin-1990	Cahier de sécurité n° 7 - Cahier des charges pour la conception, l'achat et la construction d'équipements en matière plastique armée	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
22		déc-1992	Cahier de sécurité n° 12-Sécurité des procédés-prévention des emballements de réaction	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
24	révisé	nov-2002	Guide pratique sur la communication de proximité et l'information du public sur les risques industriels	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
30		mai-1995	Recommandations pour la mise en oeuvre d'un système de management de la sécurité	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
31		juin-1995	Cahier de sécurité n° 6 - Les modèles de dispersion atmosphérique	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
32	révision 2	juin-2008	Guide Plan d'inspection	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
36		déc-1995	Recueil de bonnes pratiques du management du transport terrestre dans l'industrie chimique	Infrastructures & Transport
39		mai-1996	Recommandations conjointes France Chimie /ministère de l'environnement "retour d'expériences chimie fine"	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
40	Révision 7	mars-2013	Formation générale des personnels des entreprises extérieures intervenant dans les industries chimiques et pétrochimiques	Santé, sécurité environnement/Santé et sécurité au travail
43		sept-1997	Guide pratique de sécurité pour le recours aux entreprises extérieures dans l'industrie chimique	Santé, sécurité environnement/Santé et sécurité au travail
44		déc-1997	Intervention des entreprises extérieures face au risque électrique dans l'industrie chimique	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
52		févr-1998	Démarche de prévention des risques liés aux manutentions manuelles	Santé, sécurité environnement/Santé et sécurité au travail
54		mars-1998	Cahier de sécurité n° 13 - Méthodologie de l'analyse de risque (refonte des cahiers de sécurité n° 1 à n° 5)	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
56	2ème édition	mai-1998	Cahier de sécurité n° 10 - Explosion de gaz en milieu non confiné (édition révisée-1ère édition mars 1987)	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
60		févr-1999	Guide d'épidémiologie	Santé, sécurité environnement/Santé et sécurité au travail
65		déc-1999	Éléments « importants pour la sécurité » (IPS) - Définitions-Exemples	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
66		mars-2001	Guide du conseiller à la sécurité pour le transport de marchandises dangereuses (révision 1)	Infrastructures & Transport
68	révision 1	sept-2001	Guide de lecture de la transposition de la directive dite « Seveso II » n° 96/82/CE du 9 décembre 1996	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
69	révisé	avr-2001	Guide de lecture de la nouvelle réglementation française des équipements sous pression	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
70	révisé	août-2003	Guide de mise en oeuvre de l'Engagement de Progrès	Responsible Care / Développement durable

72	révision 1	mars-2004	Cahier de sécurité n° 14 – « Feux de cuvettes »	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
75	révision 3	juin-2017	Guide pour le choix des méthodes de contrôle des matériaux et équipements	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle/CTNIIC
77		sept-2002	Évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs - document unique	Santé, sécurité environnement/Santé et sécurité au travail
79	révisé	août-2003	Guide pour l'information d'urgence	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
81	révision 1	déc-2004	Recommandation pour l'achat et l'utilisation des matériel électrique	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
82	révision 2	mars-2012	Guide à l'usage des SIR pour la requalification périodique et le contrôle après intervention notable des tuyauteries soumises à l'AM du 15 03 2000 Modifié	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle/CTNIIC
83		févr-2006	Mise en œuvre de la réglementation relative aux atmosphères explosives ou ATEX	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
84	version C02	juil-2015	Plan d'inspection	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle/CTNIIC
85		sept-2007	Référentiel professionnel de bonnes pratiques et maîtrise des risques dans les installations de chimie fine	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle/CTNIIC
86	révision 2		Guide de bonnes pratiques pour l'obturation des fuites en Marche	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle/CTNIIC
87		févr-2009	Document d'aide à l'élaboration du plan de prévention	Santé, sécurité environnement/Santé et sécurité au travail
88		juin-2009	Référentiel d'audit pour la sélection des réparateurs de soupapes de sûreté	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle/CTNIIC
89		févr-2010	Modalités de requalification, des échangeurs haute pression et réacteurs tubulaires des unités de production de polyéthylène et copolymères d'éthylène sous "haute pression" - application du guide plan d'inspection DT 84	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle/CTNIIC
90		avr-2011	Guide professionnel pour la définition du périmètre	Santé, sécurité environnement/Plan de modernisation
91		août-2011	Spécification pour les pièces moulées de robinetterie en acier	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
92		mai-2011	Guide de surveillance des ouvrages de génie civil et structure	Santé, sécurité environnement/Plan de modernisation
93		juil-2011	Guide méthodologique pour la gestion et la maîtrise du vieillissement des mesures de maîtrise des risques instrumentées (MMRI)	Santé, sécurité environnement/Plan de modernisation
94		oct-2011	Guide d'inspection et de maintenance des réservoirs aériens cylindriques verticaux	Santé, sécurité environnement/Plan de modernisation
96		janv-2012	Guide pour l'inspection des tuyauteries en exploitation	Santé, sécurité environnement/Plan de modernisation
97		févr-2012	Guide d'inspection et de maintenance des réservoirs cryogéniques	Santé, sécurité environnement/Plan de modernisation
98		avr-2012	Guide de surveillance des ouvrages de génie civil et structures : ponts de tuyauteries	Santé, sécurité environnement/Plan de modernisation
99		juin-2012	Les CMR dans les déchets dangereux de l'industrie chimique : protection des travailleurs	Santé, sécurité, environnement/Environnement
100		juin-2012	Guide de surveillance des ouvrages de génie civil et structures - caniveaux et fosses humides	Santé, sécurité environnement/Plan de modernisation
101		juil-2012	Guide des infrastructures de transport de frêt	Santé, sécurité, environnement/Transport
102		sept-2012	Guide de bonnes pratiques pour l'utilisation du logiciel PHAST	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle

103		nov-2013	Règles pratiques de maîtrise des risques : ateliers et dépôts de perchlorate d'ammonium	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
104		janv-2014	Recueil de 36 fiches REX (de 2008 à 2013)	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
105		mars-2014	Guide séisme instrumentation	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
106		oct-2014	Guide méthodologie générale séisme	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
107	Révision 1	juin-2015	Étude des effluents aqueux des ICPE du secteur de la chimie	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
108		avr-2014	Guide réservoirs de stockage Partie A (séisme)	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
109		avr-2014	Guide réservoirs de stockage Partie B (séisme)	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
110		juil-2014	Guide réservoirs de stockage Partie C (séisme)	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
111		mai-2014	Guide structures support (séisme)	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
112		déc-2014	Guide d'accompagnement à l'efficacité énergétique	Santé, sécurité environnement/Energie
113		avr-2015	Guide tuyauteries-robinetterie (séisme)	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
114		oct-2015	Guide équipements chaudronnés et machines tournantes destinés aux procédés industrielles	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
115		juin-2016	Guide sur les effets domino	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle
116		mai-2015	Guide sectoriel pour la réalisation d'un bilan des émissions de gaz à effet de serre	Santé, sécurité environnement/Changement climatique
117		nov-2016	Guide technique sur la Flexibilité de consommation électrique (Effacement)	Santé, sécurité environnement/Energie
118		mars-2017	Guide ICCA sur les indicateurs de sécurité des procédés	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle/Responsable care
119		sept-2017	Intégrer un système de management de l'énergie ISO 50 001 dans un système de management de l'environnement ISO 14001	Santé, sécurité environnement/Energie
120		oct-2017	Fiches pratiques "mesures de sûreté"	Santé, sécurité environnement/Sécurité industrielle

4. SUPPORT COMPLEMENTAIRE A L'AUTO-EVALUATION

N° question et prise de notes éventuelles de l'auditeur

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	

22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	
32	

33	
34	
35	
36	
37	
38	
39	
40	
41	
42	
43	

44	
45	
46	
47	
48	
49	
50	
51	
52	
53	
54	

55	
56	
57	
58	
59	

5. FICHE RECAPITULATIF DES INDICATEURS

Responsible Care : 6 chapitres totalisant 59 questions
25 enjeux ... 25 fiches associées

Principe N°1	Principe N°2	Principe N°3	Principe N°4	Principe N°5	Principe N°6
<p>Développer une culture d'entreprise (3 enjeux)</p> <p>7 Questions (3 fiches)</p> <p>n° 1 à 7</p> <p>REDEFINIR LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE AU REGARD DES PRINCIPES DU RESPONSIBLE CARE 2 Q.</p> <p>DEVELOPER LA DEMARCHE RESPONSIBLE CARE DANS L'ENTREPRISE 2 Q.</p> <p>OUVRIR LE DIALOGUE SUR LA DEMARCHE RESPONSIBLE CARE AVEC LES PARTIES PRENANTES 3 Q.</p>	<p>Protéger les personnes et l'environnement (7 enjeux)</p> <p>20 Questions (7 fiches)</p> <p>n° 8 à 27</p> <p>ASSURER LA SANTE ET LA SECURITE DES PERSONNES SUR SITE 3 Q.</p> <p>RIVERAINS 2 Q.</p> <p>GARANTIR LA SANTE ET LA SECURITE DES RIVERAINS 2 Q.</p> <p>GARANTIR LA SURETE INDUSTRIELLE ET MAUVEILLANCE 2 Q.</p> <p>REDUIRE LES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX LES AUX ACTIVITES 4 Q.</p> <p>MINIMISER LES CONSOMMATIONS DE RESSOURCES 4 Q.</p> <p>SENGAGER DANS UNE DEMARCHE D'ECONOMIE CIRCULAIRE 3 Q.</p> <p>PRESENER LA BIODIVERSITE 2 Q.</p>	<p>Renforcer les systèmes de gestion des produits (3 enjeux)</p> <p>6 Questions (3 fiches)</p> <p>n° 28 à 33</p> <p>RENFORCER LA SECURITE DES PRODUITS 3 Q.</p> <p>INFORMER SUR LES PRODUITS POUR GARANTIR LA SANTE ET LA SECURITE DES UTILISATEURS FINAUX 2 Q.</p> <p>INTEGRER LES PRINCIPES DU RESPONSIBLE CARE DANS LA CONCEPTION DES PRODUITS 1 Q.</p>	<p>Agir auprès de nos partenaires commerciaux (4 enjeux)</p> <p>9 Questions (4 fiches)</p> <p>n° 34 à 42</p> <p>CONTRIBUER AU DEVELOPPEMENT DE FILIERES PLUS DURABLES (MVA) 2 Q.</p> <p>DEVELOPPER LES ACHATS RESPONSABLES (AMONT) 3 Q.</p> <p>GARANTIR L'ETHIQUE DES AFFAIRES 2 Q.</p> <p>GERER LA CONFIDENTIALITE ET LA SECURITE DES DONNEES 2 Q.</p>	<p>Impliquer les parties prenantes (4 enjeux)</p> <p>7 Questions (4 fiches)</p> <p>n° 43 à 49</p> <p>CONNAITRE ET HIERARCHISER SES PARTIES PRENANTES 2 Q.</p> <p>ENGAGER LES COLLABORATEURS ET ANIMER LE DIALOGUE SOCIAL 2 Q.</p> <p>DIALOGUER AVEC LES PARTIES PRENANTES EXTERNES CLES 1 Q.</p> <p>PROMOUVOIR LE RESPECT DES DROITS DE L'HOMME DANS LA CHAINE DE VALEUR 2 Q.</p>	<p>Apporter notre contribution au développement durable (4 enjeux)</p> <p>10 Questions (4 fiches)</p> <p>n° 50 à 59</p> <p>INNOVER POUR REpondre AUX OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE 2 Q.</p> <p>CONTRIBUER A LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE 3 Q.</p> <p>PROMOUVOIR LA DIVERSITE ET GARANTIR L'EQUALITE DES CHANCES 2 Q.</p>

» À PROPOS DE FRANCE CHIMIE

France Chimie est l'organisation professionnelle qui représente les entreprises de la Chimie en France auprès des pouvoirs publics. Ses experts sont au service des adhérents pour accompagner leur transition ou leur croissance. France Chimie souhaite mieux faire connaître la Chimie et ses applications et mettre en valeur le rôle éminent qu'elle joue au sein de la société.

www.francechimie.fr

Suivez-nous sur Twitter : @FranceChimie

#GRACEALACHIMIE