

1 IDENTITÉ ET DÉPLOIEMENT DE LA DÉMARCHE RSE

Définition du projet d'entreprise

L'entreprise mène une réflexion sur sa mission et ses valeurs au regard du développement durable. En associant ses parties prenantes et en s'appuyant sur ses travaux d'analyse du territoire, l'entreprise identifie sa responsabilité sociétale et ses enjeux prioritaires RSE. Elle formalise sa réflexion dans son projet d'entreprise.

1 2 3 4

Identification et dialogue avec les parties prenantes

L'entreprise identifie ses parties prenantes et met à jour une cartographie. Ses parties prenantes sont : les salariés en parcours, les salariés permanents, les institutions de l'État, les collectivités, les entreprises, les particuliers, les donneurs d'ordre, etc...

1 2 3 4

Connaissance des enjeux territoriaux et contribution au développement durable du territoire

L'entreprise connaît les caractéristiques de son territoire et les prend en compte dans son projet d'entreprise et dans sa stratégie RSE. L'entreprise contribue et impacte positivement la préservation de l'environnement, le développement social et économique des territoires.

1 2 3 4

Pilotage de la démarche RSE

La direction s'assure de la mise en œuvre et du pilotage de la démarche RSE. Elle organise et identifie les rôles et missions de chacun en cohérence avec le projet d'entreprise. Un plan d'action RSE est mis en place et suivi.

1 2 3 4

Communication externe

La communication externe permet de répondre aux besoins d'informations des parties prenantes. L'entreprise utilise la communication externe comme un outil d'information et de sensibilisation de ses parties prenantes.

1 2 3 4



2 RESSOURCES HUMAINES ET SUPPORTS

Développement des ressources humaines

L'entreprise définit les moyens et ressources humains nécessaires à son projet d'entreprise.

1 2 3 4

Égalité, diversité et lutte contre les discriminations

L'entreprise prévient toute forme de discriminations (origine de pays, âge, sexe, handicap, religion, culture...) et promeut l'égalité et la diversité dans son processus de recrutement et dans ses activités au quotidien.

1 2 3 4

Dialogue social

L'entreprise veille à la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise dans l'objectif d'améliorer les relations individuelles et collectives du travail.

1 2 3 4

Qualité de vie au travail

L'entreprise veille à la qualité des conditions de travail de l'ensemble de ses salariés (organisation du travail, conciliation vie professionnelle / vie privée, ambiance de travail, environnement et aménagement des locaux et des postes, équipements...).

1 2 3 4

Santé-sécurité au travail

L'entreprise garantit la santé et sécurité de ses salariés dans le cadre de leurs activités, notamment la prévention des risques.

1 2 3 4

Veille réglementaire et juridique

L'entreprise mène une veille réglementaire pour s'assurer de son respect de la réglementation liée à son ou ses domaines d'activité.

1 2 3 4

Communication interne

La communication interne (ascendante, descendante et transversale) permet le partage de l'information auprès des salariés.

1 2 3 4

3 ENVIRONNEMENT

Lutte contre le changement climatique

L'entreprise est consciente des impacts de son activité sur le climat, et prend en compte dans sa stratégie globale les enjeux du changement climatique à tous les niveaux de son organisation (salariés, activités, développement de nouveaux services / produits, etc).

1 2 3 4

Pollution, déchets et utilisation durable des ressources

L'entreprise prend en compte les enjeux environnementaux (pollution, déchets et utilisation durable des ressources) dans le cadre de ses activités et met en œuvre des actions permettant de réduire ses impacts à toutes les étapes de la planification de ses activités et de lutter contre le changement climatique.

1 2 3 4

Achats responsables

L'entreprise gère le choix de ses fournisseurs et des produits / services / prestations qu'elle achète en intégrant des critères sociaux, économiques et environnementaux.

1 2 3 4

4 OFFRE DE SERVICES

Recrutement, accueil et intégration des personnes en parcours

La structure met en œuvre des démarches permettant à chaque nouvelle personne de s'adapter au contexte, à la culture et à l'environnement de la structure.

1 2 3 4

Accompagnement des personnes pendant le parcours vers un emploi de qualité

La structure met en œuvre des actions permettant d'accompagner les personnes en parcours dans la réalisation de leurs objectifs.

1 2 3 4

Qualité de l'offre de services aux clients économiques

La structure s'assure de la cohérence de son offre de services avec sa stratégie et de la qualité de l'offre de services faite aux clients économiques et met en place des actions pour s'améliorer de manière continue.

1 2 3 4

5 ÉVALUATION DES PERFORMANCES ET AMÉLIORATION

Évaluation des performances RSE

L'entreprise se dote d'indicateurs RSE pertinents pour surveiller, mesurer, analyser et évaluer ses performances sociales, sociétales, environnementales et économiques en fonction de ses enjeux RSE métiers.

1 2 3 4

Satisfaction des clients économiques et des salariés en parcours

L'entreprise s'assure d'évaluer la satisfaction de ses clients économiques et salariés en parcours sur tous les critères du développement durable. Elle traite également les réclamations clients.

1 2 3 4

Dynamique d'amélioration continue

L'entreprise met en place des actions lui permettant de s'améliorer sur la RSE de façon continue. Elle définit un cadre pour la mise en œuvre de ces actions qui permettront une amélioration de la performance globale de l'entreprise.

1 2 3 4



NIVEAUX DE MATURITÉ

1 2 3 4

GRADES

- Initial
- Progression
- Confirmé
- Exemplaire

En partenariat avec l'AFNOR

LE LABEL CAP RSE EST UNE ADAPTATION AUX STRUCTURES INCLUSIVES DU LABEL AFNOR ENGAGÉ RSE. IL EST DESTINÉ À TOUTES LES ENTREPRISES ADHÉRENTES DU RÉSEAU COORACE. À L'ISSUE DE L'ÉVALUATION, LES ENTREPRISES POURRONT AINSI BÉNÉFICIER DE LA DOUBLE LABELLISATION : LABEL CAP RSE ET LABEL ENGAGÉ RSE, CE DERNIER PERMETTANT D'OBTENIR AUTOMATIQUÉMENT LE LABEL RESPONSIBILITY EUROPE.