

Faites le point sur votre stratégie sociale & identifiez vos priorités d'action

En tant qu'entrepreneurs d'avenirs, vous êtes engagés dans la promotion d'un nouveau modèle d'entreprise où la compétitivité se conjugue avec le respect de l'individu, son développement et son bien-être comme autant de sources de performance.

Votre politique sociale est-elle responsable et innovante ?

Faites le point sur vos réalisations, vos points forts et identifiez les priorités de votre stratégie sociale.

Cet autodiagnostic est destiné à tous les dirigeants qui souhaitent évaluer l'engagement social de leur organisation et mettre en œuvre une démarche de progrès. Il est composé d'une cinquantaine de questions réparties en 4 grands domaines d'action :

- **Projet et Gouvernance** : c'est le cœur du dispositif car si votre politique sociale ne fait pas partie intégrante de votre projet et de votre gouvernance, elle devient rapidement une variable d'ajustement
- **Management et Sens** : c'est la façon dont votre politique sociale s'incarne dans l'organisation & donne du sens à l'action
- **Développement des Ressources Humaines** : ce sont vos pratiques de gestion & de développement des hommes & des équipes
- **Engagement Sociétal** : ce sont vos actions en lien et en solidarité avec le territoire

Sur chaque question, indiquez si le résultat de votre action est :

- « Non significatif » : Vous n'avez rien fait, ou quasiment rien, sur ce thème
- « Partiel » : Vous avez engagé des actions sans encore obtenir de résultats concrets
- « Avancé » : Vous avez mis en œuvre une action organisée et vous obtenez de 1^{ers} résultats significatifs
- « Déployé à 100% » : Votre action a pleinement porté ses fruits, vos pratiques sont exemplaires

Plus votre score final est élevé, plus vous vous situez dans un développement social durable. Vous pourrez identifier, ensuite, vos principaux points forts et ceux sur lesquels il serait intéressant de progresser. A chaque fois que vous jugez votre pratique particulièrement exemplaire, partagez la avec d'autres Entrepreneurs d'avenir en remplissant une fiche de bonne pratique. Bon diagnostic & merci de votre participation !

Cet outil a été élaboré dans le cadre d'un groupe de travail du réseau Entrepreneurs d'avenir,
animé par Philippe Béon (Avec les Autres)

composé de Marie-Noëlle Duforest (idgroup), Sophie Thiery, Amandine Duquesne et Ann-Katrin Dolium (Vigeo), Georges Fontaines (Techné), Daniel Lafranche (Bretagne Ateliers), Bruno Lombard (Monde Diplomatique), Philippe Mella (Lomarec), Vincent Meslin (Siltéa), Elise Moison (Force Femmes), Yann Orpin (Cleaning), Marie-Noëlle Piard (Batigere), Pascal Wirth (Banctec)

avec les contributions de Jean Duforest (idgroup), Olivier Millet (Eurazeo PME), Charles Kloboukoff (Lea Nature).

Référentiel d'une Politique sociale Responsable & Innovante

Domaines	Objectif / Critères
1. Projet et Gouvernance	1.1 Devenir des employeurs responsables au travers d'un projet partagé, investi et porté par tous
	1.1.1 S'engager sur une vision, un projet et une stratégie de l'entreprise à long terme inscrivant le développement humain comme créateur de valeur économique, de performance et de bien être
	1.1.2 Décliner cette stratégie en plans d'actions en y impliquant les principales parties prenantes
	1.1.3 Mesurer régulièrement les résultats obtenus : perception et appropriation par les parties prenantes
	1.1.3 Actualiser projet, stratégie et plan d'actions à échéance régulière en veillant à l'adhésion des nouvelles parties prenantes(1)
	1.1.4 Intégrer le « temps long » dans les principales décisions de l'entreprise
	1.2 Mettre en place un modèle économique permettant le partage équitable de la valeur
	1.2.1 Développer l'autonomie financière de l'entreprise par l'accroissement de ses fonds propres afin de permettre un projet social pérenne
	1.2.2 Partager la richesse/valeur ajoutée créée par l'entreprise, de manière équitable en visant à réduire les écarts entre les parties prenantes (1)
	1.2.3 Mettre en œuvre des standards sociaux minimum pour l'entreprise et les intégrer dans le choix de ses partenaires commerciaux
	1.2.4 Favoriser la participation des salariés à la réussite financière de l'entreprise - salaires et primes, participation, intéressement, actionnariat... -
	1.2.5 Développer une culture économique pour tous, par le partage et la transparence d'une information simple, claire et accessible à tous.
	1.3 Transmettre les principes de gouvernance pour pérenniser le projet entrepreneurial
	1.3.1 Formuler et afficher ses principes clés de gouvernance dans le projet de l'entreprise et ses documents clés
	1.3.2 Décliner ces principes dans la direction de l'entreprise comme dans son management - fonctionnement des CODIR, intégration de nouveaux salariés, prise de responsabilité managériale, etc... -
	1.3.3 Analyser et partager les indicateurs sociaux clés avec l'ensemble des parties prenantes (1)
	1.3.4 Planifier et préparer la succession des dirigeants et managers clés en intégrant ces principes et valeurs comme critères de choix

2. Management & Sens	2.1 Développer un management collectif impliquant l'ensemble des parties prenantes¹
	2.1.1 Développer l'exemplarité des dirigeants : le développement personnel des dirigeants doit leur permettre un management équilibré de leurs équipes
	2.1.2 Trouver l'équilibre entre la fixation d'objectifs et de règles de fonctionnement clairs, d'une part, et la liberté d'initiative donnée à chaque salarié, d'autre part
	2.1.3 Déployer un management facilitant l'implication des salariés, le développement des coopérations et des modes de travail collectifs - fixer des objectifs collectifs et mettre en place des modes de reconnaissance prenant en compte la réussite collective -
	2.1.4 Promouvoir les managers sur leur leadership et leur capacité à incarner et mettre en actes les valeurs de l'entreprise
	2.1.5 Mettre en œuvre une politique de gestion des performances transparente, encourageante et responsabilisante - dire quand « ça va bien » et quand « ça ne va pas » et proposer les actions de développement correspondantes -
	2.1.6 Veiller à une gestion responsable et humaine des projets de changement
	2.2 Donner du sens au travail et développer la bienveillance dans la relation à l'autre
	2.2.1 Favoriser l'intégration, par chaque partie prenante, de ses droits et de ses devoirs dans sa relation à l'autre - écoute, respect, honnêteté, etc... -
	2.2.2 Développer les marques de reconnaissance personnelles données à chacun pour la réalisation de son travail
	2.2.3 Permettre à chacun de se développer et d'évoluer au sein de l'entreprise, y compris en accompagnant les changements de cap & transitions de carrière difficiles
	2.3 Être dans le plein respect des droits humains fondamentaux
	2.3.1 Veiller au respect des droits fondamentaux de l'homme et du travail pour son entreprise comme pour ses parties prenantes - liberté d'association, reconnaissance du droit de négociation collective, élimination du travail forcé ou obligatoire, abolition du travail des enfants -
	2.3.2 Promouvoir l'intégrité dans la conduite des affaires - lutte contre la corruption et la concurrence déloyale -
	2.3.3 Prévenir le stress, les risques psychosociaux et le harcèlement
	2.3.4 Prévenir toute forme de discrimination et promouvoir l'égalité des chances

¹ Parmi les principales parties prenantes on trouve selon le cas, les salariés et leurs représentants, les dirigeants, les actionnaires, les coopérateurs, le conseil d'administration, les fournisseurs et prestataires de l'entreprise, ...etc.

3. Développement RH	3.1 Rendre les salariés acteurs de leur parcours professionnel
	3.1.1 Prévoir la stratégie moyen/long terme de l'entreprise en termes de compétences - compétences à développer, à maintenir, à reconvertir - et la traduire en actions concrètes
	3.1.2 Organiser et suivre régulièrement les parcours individuels et mobilités internes
	3.1.3 Faire de l'entretien annuel d'évaluation un temps fort pour penser et planifier l'évolution et le progrès de chaque collaborateur et bâtir un plan d'action adapté
	3.1.4 Suivre et analyser en Comité de Direction des indicateurs d'implication et de satisfaction du personnel - absentéisme, démissions, bien être et satisfaction au travail, formation, ... -
3.2 Répartir équitablement la richesse créée par l'entreprise	
	3.2.1 Mettre en œuvre une politique de rémunération équitable, transparente et motivante, équilibrant l'individuel et le collectif
	3.2.2 Mettre en place une politique de protection sociale de qualité
3.3 Développer la qualité des conditions de travail	
	3.3.1 Veiller à l'ergonomie, à la sécurité comme au bien être dans les lieux de travail comme sur les postes de travail
	3.3.2 Anticiper, organiser et réguler les changements technologiques majeurs - déploiement de nouveaux progiciels, systèmes et process techniques... -
	3.3.3 Organiser le travail - gestion du temps, des réunions, télé travail, etc... - en recherchant, à chaque étape de la vie salariée, les solutions permettant un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée
	3.3.4 Rechercher la réduction du temps de transport et améliorer la qualité des transports - horaires décalés, télé travail, covoiturage, navettes internes, ...etc. -
3.4 Mettre en œuvre un dialogue social constructif	
	3.4.1 Sensibiliser tous les salariés à l'importance du dialogue social et de la représentation du personnel
	3.4.2 Former les représentants du personnel et les informer
	3.4.3 Positionner les Représentants du personnel dans des responsabilités de management ou d'expertise et les impliquer pleinement dans les projets de l'entreprise
	3.4.4 Faire vivre le dialogue social au travers de l'animation des institutions représentatives du personnel comme de la négociation collective
	3.4.5 De façon plus globale, impliquer les salariés sur les sujets jugés importants pour l'entreprise : groupes de travail ou de résolution de problèmes, tables rondes, web collaboratif, forums de discussion et d'échange, etc...

4. Engagement sociétal	4.1 Développer l'emploi sur le territoire
	4.1.1 S'impliquer dans une gestion territoriale des emplois et compétences en développant collaboration et initiatives avec les entreprises, associations locales et pouvoirs publics - propositions d'offres d'emploi, solidarité en cas de plans sociaux, ...etc. -
	4.1.2 Contribuer à l'égalité des chances par l'accès à l'éducation et à la formation - partenariat avec les écoles, conventions d'apprentissage, accueils de stagiaires, insertion...
	4.1.3 Encourager l'essaimage et la création d'entreprises par les salariés
	4.1.4 Favoriser la production locale et l'achat de proximité
	4.1.5 Développer les partenariats avec les acteurs de l'économie sociale
	4.2 Développer l'entreprise en réseau
	4.2.1 Promouvoir le travail en réseau en favorisant l'accès à l'information comme le partage des bonnes pratiques entre entreprises comme entre salariés
	4.2.2 Développer la coopération et l'entraide entre l'ensemble des parties prenantes
	4.2.3 Agir pour la promotion d'une entreprise responsable et innovante
	4.3 S'engager dans la vie de la cité par le soutien au monde associatif et aux ONG
	4.3.1 Solidarité sociale
	4.3.2 Activités sportives et culturelles
	4.3.4 Défense et préservation de l'Environnement

Entrepreneurs
d'avenir 