

GUIDE POUR L'ELABORATION DU CONTRAT DE PROGRES DES ENTREPRISES

Pour une responsabilité sociale et environnementale renforcée

Introduction

Dans le cadre de son Plan régional de lutte contre la crise et d'accompagnement des mutations adopté le 25 novembre 2011, le Conseil régional des Pays de la Loire a décidé de renforcer sa politique de conditionnalité des aides à destination des entreprises. Ainsi, les entreprises de plus de vingt salariés, bénéficiant d'une aide régionale économique ou relative à la formation continue, d'un montant supérieur à 100 000 euros ou d'un montant cumulé sur 3 ans supérieur à 200 000 euros, doivent signer un contrat de progrès. Ce nouveau dispositif incitatif mise sur la capacité d'initiative de l'entreprise. Il définit, au-delà de l'objectif général visant la préservation et le développement de l'emploi sur le territoire régional, des actions à réaliser par l'entreprise concourant à sa responsabilité sociale et environnementale.

Le Conseil régional a défini quatre thématiques de progrès prioritaires :

- le développement à la fois quantitatif et qualitatif de l'emploi et de la formation professionnelle,
- la promotion de l'égalité des droits et la lutte contre les discriminations,
- la responsabilité de l'entreprise à l'égard des acteurs de son environnement économique et territorial,
- la préservation des ressources et la maîtrise de son impact sur l'environnement.

Chaque entreprise concernée par la signature d'un contrat de progrès est invitée, dans le cadre d'un dialogue avec la Région, à retenir au moins deux de ces thématiques. Pour les thématiques choisies, l'entreprise fournit des éléments de diagnostic relatifs à sa situation initiale, définit des objectifs prioritaires et un plan d'actions à moyen terme (1 à 3 ans) assortis d'indicateurs. Afin de faciliter le suivi de la réalisation de ce plan d'actions, il est recommandé de prévoir une série de mesure de ces indicateurs sur toute la durée du processus (a minima, une mesure au démarrage, à mi-parcours et au terme des trois années).

Le présent guide a pour ambition d'accompagner l'entreprise dans l'élaboration de son diagnostic et la définition de ses engagements de progrès. Il n'a pas vocation à remplacer l'expertise de l'entreprise. Il pourra être utilisé en amont du choix des thématiques afin de réaliser un diagnostic transversal qui permettra de déterminer les thématiques les plus pertinentes au regard des progrès à réaliser ou après le choix des thématiques, pour préciser les objectifs et les actions à mener. Il s'articule en deux parties :

1. Une grille thématique proposant pour chacun des thèmes un questionnement par objectif, des exemples d'actions et des exemples d'indicateurs afin d'aider l'entrepreneur à identifier ce qu'il met déjà en pratique et les actions qu'il pourrait mener pour progresser en matière d'entrepreneuriat responsable ; les exemples d'actions et d'indicateurs doivent nourrir le dialogue entre la Région et l'entreprise dans la phase d'élaboration du contrat ; leur liste n'est ni exhaustive ni limitative ; les indicateurs doivent être simples à suivre pour l'entreprise ; en fonction des actions choisies, le suivi pourra s'appuyer sur des indicateurs déjà calculés par l'entreprise, par exemple dans le cadre du bilan social,
2. Une identification des ressources ou acteurs mobilisables pour approfondir ses connaissances et être accompagné dans les opérations à mettre en œuvre.

La Charte de conditionnalité des aides régionales et de progrès précise que « *La Région s'engage à accompagner les engagements de progrès souscrits par l'entreprise en mobilisant les dispositifs et financements régionaux pertinents. Le niveau d'accompagnement de l'entreprise par la Région sera cohérent avec le niveau d'engagement de cette dernière dans la démarche de progrès.* ». Ainsi, en fonction des besoins de l'entreprise, la Région pourra étudier des aides complémentaires en matière de formation professionnelle (financement du plan de formation, prestation d'amélioration des conditions de travail) ou d'action économique (aide au conseil, accompagnement stratégique).

L'élaboration de votre contrat de progrès en 7 étapes :

L'élaboration du contrat de progrès implique un processus en 7 étapes :

Année N

- 1/ information des entreprises du dispositif de contrat de progrès par les services
- 2/ réunion d'information préalable entre l'entreprise et la région des Pays de la Loire
- 3/ sur la base des deux thématiques retenues par l'entreprise : définition d'un diagnostic de la situation initiale, des objectifs prioritaires et d'un plan d'actions à moyen terme (1 à 3 ans) assortis d'indicateurs.
- 4/ élaboration du Contrat de progrès par les services de la Région sur la base des documents fournis par l'entreprise.
- 5/ signature du contrat de progrès par les deux parties

Année N à N+3

- 6/ mise en œuvre des actions par l'entreprise et information régulière à la Région sur la progression de la réalisation du plan d'actions, par exemple par l'intermédiaire de rendez-vous à mi-parcours

Année N+3

- 7/ évaluation sur la base d'un bilan écrit du contrat de progrès communiqué par l'entreprise

Mention préalable à la lecture du guide

Ce guide a été élaboré par la Région des Pays de la Loire en s'appuyant sur l'expertise des services de la Région, les travaux de la Commission régionale d'évaluation et de suivi des aides (CRESA) et sur des documents et sites de référence sur les 4 thématiques retenues et notamment :

- *le questionnaire de sensibilisation à la responsabilité sociale des entreprises, réalisé par la Direction générale des entreprises de la Commission Européenne*
- *le guide d'entretien « audits en entreprise dans le cadre des Trophées 2010 de la Responsabilité globale » réalisé par Audencia*
- *l'outil d'auto-évaluation des projets du Réseau économie sociale et environnement d'Ile de France*
- *le site de la charte de la diversité*
- *le site d'auto-évaluation des entreprises mis à disposition par un bureau d'études (<http://www.sequovia-conseil.com/auto-diagnostic/>)*

1- GRILLE THEMATIQUE

Thème 1 : Le développement à la fois quantitatif et qualitatif de l'emploi et de la formation professionnelle

Le succès à long terme de l'entreprise et ses capacités de performances sont étroitement liées aux connaissances, aux compétences, au talent de la créativité innovatrice et à la motivation des hommes et des femmes qui y travaillent. Au-delà des obligations légales en matière d'emploi, de lieu de travail, de santé et de sécurité, le développement d'actions favorables au déroulement de carrière contribuent au renforcement du bien-être des salariés et de l'efficacité de l'entreprise.

Objectifs	Questions	Exemples d'actions à mettre en place	Exemples d'indicateurs de suivi
Améliorer la gestion des ressources humaines	La proportion de CDI augmente-t-elle au regard de l'effectif ?	<ul style="list-style-type: none"> Plan de transformation de CDD ou d'intérim en CDI 	<ul style="list-style-type: none"> Répartition de l'effectif selon le type de contrat : CDI/CDD/intérimaire
	Votre entreprise met-elle en œuvre des mesures pour aider ses salariés à concilier vie professionnelle et vie privée ?	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place de nouveaux horaires de travail, temps de travail «à la carte », télé travail. 	<ul style="list-style-type: none"> Répartition des effectifs selon le temps de travail : temps partiel/temps complet
	Votre entreprise a-t-elle développé les avantages sociaux ?	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre d'un plan de déplacement d'entreprise (PDE), abonnements transports en commun Crèche d'entreprise, restaurant d'entreprise, tickets restaurant, mutuelle 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre et nature des avantages sociaux développés chaque année, par catégorie
Améliorer les conditions de travail	Votre entreprise met-elle en place des mesures en matière de santé, de sécurité et de bien-être à destination des salariés, allant au-delà des obligations légales ?	<ul style="list-style-type: none"> Travail sur l'ergonomie des postes de travail Formations et sensibilisation du personnel, démarches de prévention santé Concertation sur ce thème avec les représentants des salariés au sein du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou équivalent. 	<ul style="list-style-type: none"> Taux de fréquence des accidents du travail par rapport à la branche et/ou au métier Nombre d'accidents du travail avec arrêt supérieur à 3 mois Nombre de salariés victimes de maladies professionnelles Nombre de collaborateurs formés à la sécurité, santé, hygiène

Objectifs	Questions	Exemples d'actions à mettre en place	Exemples d'indicateurs de suivi
Faciliter l'accueil dans l'entreprise de personnes en formation	Votre entreprise accueille-t-elle des personnes en cours de formation (stagiaires, apprentis, contrats de professionnalisation) ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accueil de stagiaires, apprentis et contrats de professionnalisation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre et statut des stagiaires, apprentis et contrats de professionnalisation accueillis
	A-t-elle mis en place des mesures facilitant l'accueil des personnes en formation ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en place de dispositifs pour favoriser le tutorat des personnes en formation par les salariés de l'entreprise (formation au tutorat, fixation d'objectifs) ▪ Mise en place de mesures améliorant les conditions de vie des personnes en formation (rémunération, accès au restaurant d'entreprise, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre et nature des dispositifs mis en place
Sécuriser les parcours professionnels	Votre entreprise consacre-t-elle un budget dédié à la formation professionnelle continue allant au-delà de l'obligation légale ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboration d'un plan de formation menant à des certifications ▪ Promotion de démarches collectives de validation des acquis de l'expérience (VAE) ▪ Entretiens annuels, bilans de compétences, bilans à mi-carrière ▪ Mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ▪ Mise en place de dispositifs pour favoriser le tutorat des jeunes par des seniors (formation au tutorat, fixation d'objectifs) afin de transmettre les savoir-faire et savoir-être. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Budget consacré à la formation par rapport à l'obligation légale ▪ Nombre total de jours de formation par année, par catégorie de personnel ▪ Nombre/taux de mobilités et de promotions professionnelles ▪ Nombre de validation des acquis de l'expérience ▪ Taux de salariés ayant bénéficié d'un entretien annuel
	Toutes les catégories de personnel bénéficient-elles de formation ?		
	Certaines formations délivrées sont-elles certifiantes ?		
	Votre entreprise encourage-t-elle ses salariés à développer leurs compétences et à être acteurs de leurs parcours professionnels ?		

Objectifs	Questions	Exemples d'actions à mettre en place	Exemples d'indicateurs de suivi
Encourager le dialogue social dans l'entreprise	Consultez-vous les Institutions Représentatives du Personnel (IRP) à propos des questions importantes sur la stratégie de l'entreprise ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en place de réunions spécifiques des IRP pour présenter les projets de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de réunions organisées et contenu (ordre du jour, PV)
	Informez-vous les salariés à propos des questions importantes sur la stratégie de l'entreprise ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en place de réunions collectives des salariés pour présenter les projets de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de réunions réalisées et nombre de salariés y participant (invitations, comptes-rendus)

Thème 2 : la promotion de l'égalité des droits et la lutte contre les discriminations

La promotion de l'égalité des droits et la lutte contre les discriminations constitue un enjeu de la responsabilité sociale d'une entreprise tout particulièrement au vu de son rôle d'employeur et de mise en relation de personnes.

L'emploi est la première cause de discriminations à l'aune des réclamations reçues auprès de la HALDE : parmi les 12 467 réclamations déposées en 2010, près de la moitié portait sur l'emploi.

Objectifs	Questions	Exemples d'actions à mettre en place	Exemples d'indicateurs à suivre
Promouvoir l'égalité des droits et la diversité	Votre entreprise met-elle en place des actions de promotion de l'égalité des droits et de la diversité en son sein ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actions de sensibilisation et d'information internes ou externes (vers vos fournisseurs, prestataires et clients) ▪ Actions de sensibilisation prévues au sein du plan de formation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre et nature des actions d'informations et de sensibilisations menées au sein de l'entreprise
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Présence d'un dialogue sur ces thèmes avec les représentants des salariés. Accord sur la diversité avec les organisations syndicales ▪ Adhésion à la charte de la diversité ▪ Existence de démarches et actions concrètes mises en œuvre dans le cadre de la charte. ▪ Partenariats avec des organismes prescripteurs afin de faciliter l'embauche de jeunes des quartiers populaires 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adhésion à la charte de la diversité et actions menées
Favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes	Votre entreprise met-elle en œuvre des actions favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favoriser l'égalité salariale à poste et fonction égale ▪ Diminuer le nombre de réunions en fin de journée ▪ Obtention du label "Egalité" qui propose des mesures telles que la signature au sein de l'entreprise d'un accord sur l'égalité professionnelle, des actions de sensibilisation, des actions visant à atteindre l'égalité salariale et à améliorer l'accès des femmes à la formation professionnelle et aux promotions internes ▪ Mesures allant au-delà des obligations légales en matière de congé maternité et paternité ▪ Crèche d'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Répartition hommes/femmes par niveau hiérarchique (au sein du comité de direction) ▪ Part d'hommes et de femmes à temps partiel ▪ Salaire moyen des hommes comparé à celui des femmes par catégorie de poste ▪ Nombre d'initiatives promouvant l'égalité hommes/femmes

Objectifs	Questions	Exemples d'actions à mettre en place	Exemples d'indicateurs à suivre
Faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap et le maintien dans l'emploi	Votre entreprise agit-elle pour l'insertion des personnes en situation de handicap?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adaptation aux postes, aménagement du temps de travail, accessibilité aux locaux de l'entreprise ▪ Accueil d'apprentis, contrat de professionnalisation et stagiaires en situation de handicap ▪ Formation des personnels encadrant et de l'équipe accueillant une personne en situation de handicap ▪ Actions de sensibilisation du personnel de l'entreprise ▪ Accord d'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Taux de salariés reconnu en situation de handicap. ▪ Nombre et nature des postes adaptés ▪ Nombre d'apprentis, de contrat de professionnalisation et stagiaires en situation de handicap accueillis
Favoriser l'emploi des seniors (plus de 50 ans)	Votre entreprise favorise-t-elle l'emploi des seniors ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recrutement de seniors ▪ Mise en place d'actions de Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences destinées à organiser la seconde partie de carrière des seniors 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pyramides des âges ▪ Nombre de seniors recrutés dans les trois dernières années ▪ Nombre de dispositifs existants au sein de l'entreprise en faveur des seniors
Organiser le bon déroulement de carrière des représentants syndicaux et des représentants du personnel	Avez-vous mis en place des mesures visant à s'assurer du bon déroulement de carrière des représentants syndicaux et des représentants du personnel (notamment de ceux bénéficiant de décharges) ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilisation de l'encadrement au rôle des représentants syndicaux et des représentants du personnel ▪ Prise en compte dans le déroulement de carrière des compétences acquises dans des fonctions syndicales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre et taux de mobilités et de promotions professionnelles des représentants syndicaux et des représentants du personnel comparés aux taux habituels dans l'entreprise sur des fonctions équivalentes

Thème 3 : la responsabilité de l'entreprise à l'égard des acteurs de son environnement économique et territorial

« Les entreprises sont essentiellement des organisations humaines qui reposent sur un tissu de relations internes et externes vitales à leur prospérité mutuelle ». De bonnes relations avec les clients, les fournisseurs, les salariés, les acteurs du territoire sont bénéfiques pour les uns comme pour les autres.

En outre, la mise en œuvre de bonnes pratiques dans toutes les facettes des relations professionnelles d'une entreprise constitue un moyen de garantir sa réputation et est un facteur de succès.

Objectifs	Questions	Exemples d'actions à mettre en place	Exemples d'indicateurs à suivre
Développer une politique d'achat et de sous-traitance socialement responsable	Votre entreprise collabore-t-elle avec des entreprises d'insertion ou des associations de solidarité, et de quelle manière?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Achat, intérim, sous-traitance auprès d'entreprises d'insertion ▪ Achat de biens auprès d'entreprises d'insertion (exemple: achat de matériel informatique reconditionné) ▪ Donations de produits à des associations caritatives ▪ Commandes issues du commerce équitable, de l'agriculture biologique, des circuits courts 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Modalités, durée et objet de la collaboration
	Votre entreprise prend-elle en compte des critères sociaux et environnementaux dans ses commandes ?		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nature des critères sociaux et environnementaux sollicités ▪ Part des commandes incluant des critères sociaux et environnementaux sur le total des commandes de l'entreprise
	Votre entreprise prend-elle en compte l'intérêt des salariés des entreprises sous traitantes, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et la responsabilité globale engagée par l'entreprise sous-traitante ?		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existence d'un dialogue entre les représentants des salariés sous traitants et l'entreprise commanditaire
Sensibiliser le personnel de l'entreprise sur le développement durable	Sensibilisez-vous votre personnel sur vos pratiques en matière de développement durable et sur les résultats obtenus?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actions d'informations : supports habituels de communication, newsletter, rapport annuel de développement durable ▪ Actions de formation: participation à des colloques, tables rondes, formation, 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre et nature des actions de sensibilisation ou de formation proposées au personnel ▪ Publication d'un rapport d'information sur vos actions et résultats en matière de développement durable (rapport annuel du développement durable ou partie au sein du rapport d'activité)

Objectifs	Questions	Exemples d'actions à mettre en place	Exemples d'indicateurs à suivre
Sensibiliser le personnel de l'entreprise sur le développement durable	Avez-vous mis en place des mesures pour faciliter l'épargne salariale solidaire ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actions d'informations sur les fonds solidaires mis en place dans le cadre des plans d'épargne collectifs de l'entreprise ▪ Mise en place d'abondements incitatifs de l'entreprise sur les fonds solidaires 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proportion de l'épargne solidaire dans la totalité de l'épargne salariale
Etre partie prenante de la vie du territoire	Votre entreprise contribue-t-elle à la formation et l'insertion professionnelle sur votre territoire ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verser tout ou partie de votre taxe d'apprentissage vers des établissements du territoire. ▪ Accueillir des apprentis, stagiaires, contrats de professionnalisation (par exemple, jeunes suivis par la mission locale) ▪ Participer aux carrefours de l'emploi ▪ Etablir des liens avec les établissements de formation du territoire, être membre d'un jury d'examen de diplôme, d'un conseil d'administration d'un lycée professionnel ou CFA 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'apprentis, stagiaires, contrats de professionnalisation issus du territoire ▪ Nature des partenariats et des actions menées avec les établissements de formation du territoire ou les organismes d'orientation
	Votre entreprise mutualise-t-elle ses équipements et ses compétences avec d'autres structures du territoire ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Etre partie prenante d'une plate-forme régionale d'innovation qui réunit des entreprises et une ou plusieurs structures de formation ou de recherche, pour mutualiser compétences professionnelles et moyens techniques. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nature de la mutualisation ▪ Nature de la contribution au sein d'une Plate-forme régionale d'innovation
	Participez-vous à un réseau local d'entrepreneur ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contributions au sein d'un réseau d'entrepreneurs 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nature de l'engagement au sein du réseau et nature des actions menées par ce réseau sur le territoire
	Votre entreprise contribue-t-elle à des actions menées par les collectivités de votre territoire ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participation à l'élaboration d'un Plan de Déplacement Urbain, d'un agenda 21 d'une collectivité, gestion des déchets 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre et nature des collaborations
	Votre entreprise contribue-t-elle à des actions menées par les associations de votre territoire ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soutien financier aux activités et aux projets ▪ Fournir du temps et de l'expertise de salariés, ou toute autre aide pratique 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rôle de l'entreprise au sein de l'association (adhérent, membre du bureau, ...) ▪ Nombre et nature des actions menées auprès d'ONG, associations

Thème 4 : la préservation des ressources et la maîtrise de son impact sur l'environnement.

En tant qu'utilisatrice de ressources naturelles, d'énergie et d'espaces, une entreprise peut générer des impacts négatifs sur l'environnement et des pollutions. Pour répondre aux réglementations mais aussi répondre aux préoccupations sociétales, l'entreprise a tout intérêt à optimiser ses performances environnementales qui en outre s'accompagnent souvent d'économie financière.

Objectifs	Questions	Exemples d'actions à mettre en place	Exemples d'indicateurs à suivre
Réduire la consommation d'eau	Votre entreprise met-elle en place des dispositifs destinés à réduire sa consommation d'eau ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Travaux d'économies d'eau réalisés ▪ Système de récupération des eaux de pluie ▪ Modification des processus de fabrication 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evolution de la quantité d'eau consommée par l'entreprise (à production constante) ▪ Taux de recyclage d'eau dans le système de production
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actions de sensibilisation des employés aux comportements économes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de salariés déclarant avoir changé ses comportements
Optimiser la consommation et le recyclage des matières premières	<p>Votre entreprise a-t-elle engagé des procédures ou mis en place des dispositifs destinés à réduire ou valoriser ses déchets ?</p> <p>Votre entreprise a-t-elle mis en place des mesures pour optimiser la consommation des matières premières naturelles?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Modification des processus de fabrication et d'achat ▪ Mise en place d'un système de valorisation ou recyclage des déchets ▪ Sensibilisation des salariés sur la gestion des déchets 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evolution de la qualité et de la quantité de déchets produits ▪ Taux de valorisation des déchets ▪ Nombre de salariés déclarant avoir changé ses comportements
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nouveaux process, nouveaux produits engageant dans une démarche d'éco-conception ▪ Financement de projet de recherche expérimentale ▪ Utilisation de matières premières labellisées 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Taux de matières premières recyclées ▪ Evolution des quantités utilisées sur les cinq dernières années
Optimiser la consommation énergétique et augmenter la part des énergies renouvelables	Votre entreprise met-elle en place des dispositifs destinés à réduire sa consommation énergétique?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Travaux d'isolation ▪ Changement de procédés de production ▪ Réduction de l'affichage lumineux nocturne 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evolution de la quantité d'énergie consommée par l'entreprise ▪ Nature des dispositifs et équipements déployés

Objectifs	Questions	Exemples d'actions à mettre en place	Exemples d'indicateurs à suivre
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actions de sensibilisation des salariés 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de salariés déclarant avoir changé ses comportements
	Votre entreprise développe-t-elle son utilisation des énergies renouvelables ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en place de panneaux solaire thermique et/ou photovoltaïque ▪ Installation d'équipements éoliens ▪ Utilisation de biomasse (filière bois énergie et méthanisation) ▪ Mise en place de système utilisant la géothermie ▪ Achat d'électricité « verte » 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Part des énergies renouvelables dans la consommation énergétique
Améliorer la qualité de l'air et diminuer les émissions de gaz à effet de serre	Votre entreprise met-elle en place des mesures pour diminuer les rejets de gaz à effet de serre ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evolution des techniques de production ▪ Encourager l'utilisation des moyens de transports limitant l'émission de Gaz à effet de serre : Plan de Déplacement d'Entreprise, covoiturage, ferroutage 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bilan carbone
	Votre entreprise met-elle en place des mesures pour améliorer la qualité de l'air dans vos locaux ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en place d'équipements (filtres, dispositifs d'évacuation...) et rénovation des locaux en utilisant des matériaux non nocifs (ex : colle sans solvant) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mesures et suivi des concentrations en polluants de l'air intérieur
Préserver et favoriser la biodiversité	Votre entreprise met-elle en place des actions pour préserver et favoriser la biodiversité ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Création de mare, installation de ruches, plantation d'essences locales à floraison étagée ▪ Entretien écologique des espaces verts ▪ Soutien à des associations favorisant la biodiversité ▪ Actions de sensibilisation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evolution de la quantité de pesticides utilisés ▪ Types d'actions associatives soutenues (ex : aménagements, sensibilisation...) ▪ Nature des aménagements réalisés et typologie des espèces suivies

2- POUR ALLER PLUS LOIN.

Si vous souhaitez en savoir plus, des sites ou acteurs ont été identifiés. Cette liste n'est pas exhaustive.

Sites généralistes

Sigle - lien	Nom complet	Objet
Comité 21 http://www.paysdelaloire.comite21.org/		Réseau des acteurs du développement durable
AFNOR http://www.afnor.org/		Mise en œuvre de l'ISO26000, unique norme internationale sur la responsabilité sociétale Mise en œuvre de l'ISO 14001 sur le management environnemental
ORSE http://www.orse.org/	Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises	Ensemble de travaux sur la responsabilité sociale des entreprises
MFQM Pays de la Loire http://www.mfqm.fr/	Mouvement Français Qualité et Management Pays de la Loire	Contribuer au développement, au partage et à la promotion des démarches, méthodes et outils de progrès permettant le management par et pour la qualité des entreprises et autres acteurs socio-économiques de la région.
CJD http://www.jeunesdirigeants.fr/	Centre des Jeunes Dirigeants	Propose un outil gratuit de diagnostic et de pilotage d'une démarche de performance globale
Audencia http://www.responsabiliteglobale.audencia.com/		partenariat Région/Audencia pour promouvoir la démarche de responsabilité globale auprès des entreprises ligériennes
Accent 21 http://accent21.org/		Association qui favorise le développement des actions RSE
Portail de l'innovation http://www.territoires-innovation.paysdelaloire.fr	Conseil Régional des Pays de la Loire	Ce site regroupe des informations pour les entreprises à tous les stades de leurs projets d'innovation, y compris sur l'innovation sociale. On peut aussi y trouver les dispositifs d'aides publiques et des témoignages d'entreprises qui ont toutes reçu le soutien de la Région pour innover

Le développement à la fois quantitatif et qualitatif de l'emploi et de la formation

Sigle - lien	Nom complet	Objet
ARACT Pays de la Loire http://www.pdl.aract.fr/	Action régionale pour l'amélioration des conditions de travail	Accompagnement des projets d'amélioration des conditions de travail, action particulière sur la pluralité des âges (exemple : accompagnement plan séniors)
La santé et la sécurité au travail http://www.travailler-mieux.gouv.fr/		Site du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé	Collecte les participations obligatoires à l'effort de formation professionnelle auprès des entreprises et redistribue ces participations pour financer tout ou partie des plans de formations effectivement mis en place par les entreprises. Rôle de conseil auprès des entreprises sur le champ de la formation
Chambres de commerce et d'industrie Chambres des métiers Chambres d'agriculture		Information, conseil et outils pratiques aux entreprises Information sur les contrats d'apprentissage
CRESS des Pays de la Loire www.cress-pdl.org	Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire	Information, conseil et outils pratiques aux entreprises de l'économie sociale et solidaire
Partenaires sociaux		Les sites des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales peuvent présenter des conseils et des ressources sur les thématiques du contrat de progrès.
Liste des missions locales http://www.meformer.org/recherche/annexe/rechercher-professionnels-orientation		Les Missions locales assurent l'accueil et l'accompagnement des jeunes de 16 à 25 ans en difficulté d'insertion sociale et professionnelle. Elles peuvent accompagner l'entreprise pour l'accueil d'un jeune en stage ou pour un recrutement.
Liste des établissements de formation http://www.meformer.org/recherche/etablissement/search		Permet de rechercher les établissements sur son territoire afin de prendre contact pour des recrutements d'apprentis ou de stagiaires

Promotion de l'égalité des droits et lutte contre les discriminations

Sigle - lien	Nom complet	Objet
Défenseur des droits www.defenseurdesdroits.fr/		Le défenseur des droits est chargé de : <ul style="list-style-type: none"> • défendre les droits et libertés dans le cadre des relations avec les services publics, • défendre et promouvoir l'intérêt supérieur et les droits de l'enfant, • lutter contre les discriminations prohibées par la loi et promouvoir l'égalité, • veiller au respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité.
FACE http://www.fondationface.org/faceframe/index.php	Fondation Agir Contre l'Exclusion	Initier avec ses différents partenaires, des actions concrètes de promotion de l'égalité des chances et de privilégier la mixité sociale au sein de l'entreprise. Assurer l'interface entre les entreprises, leurs dirigeants et leurs collaborateurs, et les partenaires associatifs locaux. Club d'entreprise Face Atlantique à Nantes
Drjscs Pays de la Loire http://www.pays-de-la-loire.drjscs.gouv.fr/	Direction Régionale de la jeunesse des sports et de la cohésion sociale	Pour obtenir des informations, documents et outils pratiques en matière de lutte contre les discriminations
Site de la charte de la diversité http://www.charte-diversite.com/		Permet de consulter le texte de la charte de la diversité et d'accéder à un panel d'outils et d'actions en la matière
IMS Entreprendre http://www.imsentreprendre.com/		Propose aux entreprises des actions pour promouvoir la diversité Présence d'une antenne à Nantes
Déléguée régionale au droit des femmes et missions départementales		Coordonnées à l'adresse suivante : http://annuaire.service-public.fr/navigation/pays-de-la-loire.html dans la rubrique Social, santé
CNIDFF http://www.infofemmes.com/	Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles	Accompagnement des entreprises à la prise en compte de l'égalité professionnelle homme-femme Présence d'un centre d'information dans chaque département
Agefiph pays de la Loire http://www.agefiph.fr/	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées	Au service des personnes handicapées et des entreprises, l'Agefiph propose des aides financières et des services mis en œuvre par un réseau de partenaires, sélectionnés et financés par nos soins.
UNAPEI	Fédération d'associations de	Pour s'informer sur le handicap mental

http://www.unapei.org/	représentation et de défense des intérêts des personnes handicapées mentales et de leurs familles	Guide des employeurs : http://www.unapei.org/-le-guide-des-employeurs-.html
APAJH http://www.apaih.org/	Association pour Adultes et Jeunes Handicapés	Association qui représente les personnes en situation de handicap et gère plus de 600 établissements et services
APF http://www.apf.asso.fr/	Association des Paralysés de France	Mouvement revendicatif et association de gestion de services et d'établissements médico-sociaux qui s'appuient sur une charte et un projet associatif communs.
AFM http://www.afm-telethon.fr/	Association française contre les Myopathies	Pour guérir les maladies neuromusculaires, l'AFM s'est fixé trois missions, qui constituent le cœur de son action : guérir, aider, communiquer.
COPHAVI http://www.thebaudieres.org/1-2-177/Comite-COPHAVI.44.htm	Comité des Organisations pour les Personnes Handicapées visuelles de Loire-Atlantique	Structure regroupant des associations ou organismes qui sont au service des personnes atteintes de handicap visuel.
Guide des bonnes pratiques en matière d'emploi des seniors : http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/emploi-des-seniors,599/1242,1242/		Site internet du ministère du travail, de l'emploi et de la santé présentant un ensemble d'actions et d'indicateurs en matière d'emploi pour les seniors.

Responsabilité de l'entreprise à l'égard des acteurs de son environnement économique et territorial

Sigle - lien	Nom complet	Objet
http://socialement-responsable.org/		Annuaire des structures de l'insertion par l'activité économique et de l'achat socialement responsable
CNEI http://www.cnei.org/	Comité National des Entreprises d'Insertion	Fédération représentant des entreprises de l'insertion Guide « Entreprise et insertion : collaborer et coproduire sur le territoire » (CNEI et MEDEF) http://www.cnei.org/index.php?option=com_flexicontent&view=category&cid=129&Itemid=84 antenne du CNEI : UREI (Unité Régional des Entreprises d'Insertion) Pays de la Loire
COORACE http://www.coorace.org/index.html	Réseau fédérant des Structures de l'Insertion par l'Activité Economique	Le COORACE Pays de la Loire rassemble 63 entreprises de l'économie sociale et solidaire : Associations Intermédiaires (AI), Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI), Associations de Services aux Personnes (regroupées sous la marque Proxim'services), Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI), Entreprises d'Insertion (EI), et autres organismes partageant les mêmes valeurs.
GEIQ http://www.geiq.net/	site des GEIQ (Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification)	Permet notamment de consulter la liste des GEIQ existants en Pays de la Loire
Chantier école http://www.chantierecole.org/	Association nationale chantier école	L'association nationale CHANTIER école, regroupe des membres actifs, personnes physiques et personnes morales qui initient, coordonnent et/ou mettent en œuvre la démarche pédagogique du chantier-école.
GESAT http://www.reseau-gesat.com/	Le réseau national du secteur protégé et adapté	Le Réseau Gesat accompagne durablement les entreprises dans leurs achats aux ESAT et EA en élaborant conjointement des outils facilitant l'identification, la professionnalisation et la mutualisation de l'offre du secteur protégé et adapté.

La préservation des ressources et la maîtrise de l'impact environnemental

Sigle - lien	Nom complet	Objet
ADEME www.ademe.fr/	Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'énergie	Afin de leur permettre de progresser dans leur démarche environnementale, l'agence met à disposition des entreprises ses capacités d'expertise et de conseil. Elle aide en outre au financement de projets, de la recherche à la mise en œuvre et ce, dans les domaines suivants : la gestion des déchets, la préservation des sols, l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables, la qualité de l'air et la lutte contre le bruit.
AGENCE DE L'EAU www.eau-loire-bretagne.fr/	AGENCE DE L'EAU LOIRE-BRETAGNE	L'Agence de l'eau exerce sa mission dans le cadre de programmes d'intervention pluri-annuels préparés et validés par le comité de bassin et encadré par le Parlement. Elle applique des outils d'incitation financière. Elle organise la connaissance sur l'état des milieux et de l'eau, évalue l'efficacité de ses actions, met les données et informations à la disposition du public.
AIRPL www.airpl.org/	AIR PAYS DE LA LOIRE	Air Pays de la Loire assure la surveillance de la qualité de l'air de la région des Pays de la Loire et l'information du public et des autorités compétentes par la publication des résultats obtenus.
CONSERVATOIRE DU LITTORAL www.conservatoire-du-littoral.fr/	Conservatoire du Littoral	Le Conservatoire du littoral mène une politique foncière visant à la protection des espaces naturels et des paysages sur les rivages maritimes et lacustres et peut intervenir dans les cantons côtiers en métropole, dans les départements d'Outre-mer, à Mayotte, ainsi que dans les communes riveraines des estuaires et des deltas et des lacs de plus de 1000 hectares.
CORELA www.corela.org/	Conservatoire Régional des Rives de la Loire et de ses affluents	Les missions du Conservatoire Régional des Rives de la Loire et de ses affluents portent en particulier sur la connaissance de la vallée de la Loire, le suivi des évolutions, actuelles ou historiques, l'identification des éléments à préserver, à valoriser et des acteurs concernés, des propositions d'interventions, l'introduction de nouvelles techniques.
CRPF www.crfp-paysdelaloire.fr/	Centre Régional de la Propriété Forestière des Pays de la Loire	Le Centre Régional de la Propriété Forestière des Pays de la Loire vise à améliorer la compétitivité de la gestion forestière ; accroître la surface des forêts gérées durablement ; améliorer les connaissances et former les sylviculteurs à la préservation des écosystèmes forestiers.
FMA www.forum-marais-atl.com/	Forum des Marais Atlantiques	Le Forum des Marais Atlantiques agit dans trois directions essentielles, avec une approche multidisciplinaire systématique : - l'accroissement et la diffusion des connaissances sur les zones humides avec le Centre de documentation, le Système d'Information ..., - l'appui méthodologique et technique aux porteurs de projets, - l'animation du réseau et de la communauté que constituent les acteurs publics et privés de ces territoires.
FRC PL www.frc-paysdelaloire.com/	Fédération Régionale des Chasseurs des Pays de la Loire	La Fédération Régionale des Chasseurs des Pays de la Loire conduit et coordonne des actions en faveur de la gestion des espèces animales et de ses habitats, des espaces naturels et de l'aménagement du territoire.
GRETIA www.gretia.org/	Groupe d'Etude des Invertébrés Armoricaux	Cette association a notamment pour mission de faciliter l'accès à l'information dans le but de promouvoir les invertébrés ; de rassembler et développer les connaissances sur les invertébrés continentaux du Massif Armoricaux, notamment sous leurs aspects écologiques et leur application à la préservation de la biodiversité et à la gestion de l'espace ; de contribuer à l'initiation et à la sensibilisation d'un large public.
LPO	Ligue pour la Protection des	La Ligue pour la Protection des Oiseaux agit au quotidien pour la sauvegarde de la biodiversité, à

www.lpo.fr/	Oiseaux	partir de sa vocation de protection des oiseaux. Son activité s'articule autour de la protection des espèces, de la préservation des espaces et de l'éducation et la sensibilisation.
ONF www.onf.fr/	Office National des Forêts	L' Office National des Forêts mobilise du bois pour la filière en assurant le renouvellement des forêts publiques et le bon entretien de leurs peuplements ; agit pour préserver et augmenter la biodiversité ; offre des forêts accueillantes en s'adaptant aux attentes diversifiées du public et aux différents contextes ; effectue des prestations de service pour les collectivités et des clients privés ; assure des missions de service public pour la prévention et la gestion des risques naturels, et la préservation de la biodiversité.
SAGE www.gesteau.eaufrance.fr/	SAGE GEST'EAU	Le schéma d'aménagement et de gestion des eaux (SAGE) est outil local de gestion concertée et un document de planification de la gestion de l'eau à l'échelle d'une unité hydrographique cohérente. Il fixe des objectifs généraux d'utilisation, de mise en valeur, de protection quantitative et qualitative de la ressource en eau et il doit être compatible avec le schéma directeur d'aménagement et de gestion des eaux (SDAGE). En Pays de la Loire, en 2011, on comptait 19 SAGE.