

Objet : Publication de l'Idée du mois n°24

Responsabilité Sociale des Entreprises : recommandations, action !

Reflète de leur engagement à répondre « des effets qu'elles exercent sur la société », la responsabilité sociale des entreprises (RSE) se définit plus généralement comme leur contribution au développement durable. Multidimensionnelles, les démarches qui s'y rapportent peuvent être catégorisées en 3 piliers : économique, social et environnemental. Après une précédente Idée du mois qui tâchait d'apprécier son niveau de maturité au Luxembourg (IDM n°22), cette publication met en lumière 10 recommandations jugées prioritaires qui pourraient être mises en œuvre à l'initiative des entreprises, ou sur incitation des pouvoirs publics et/ou des partenaires sociaux.

Gouvernance : un problème de taille ? une réponse de taille !

Si les grandes entreprises ont une longueur d'avance dans l'objectivation de leur responsabilité sociale (faire et, encore plus, faire savoir) par rapport aux PME, une grande marge de progression demeure. Ainsi près de 70% des entreprises de plus de 250 salariés ne sont pas formellement impliquées dans les principales démarches de RSE au niveau luxembourgeois (labellisation « Entreprise socialement responsable » de l'INDR ou membership IMS en premier lieu). En outre, les plus grandes entreprises luxembourgeoises (Top 100 par chiffre d'affaires) seraient moins transparentes que leurs voisines européennes, avec respectivement 59% et 72% d'entre elles qui diffusent des informations relatives à leur responsabilité sociétale. Dans un premier temps, attirer ces grandes entreprises vers des initiatives luxembourgeoises permettrait de toucher un plus grand nombre de parties prenantes (salariés, clients, fournisseurs...). En retour, un effet d'entraînement sur les PME dans l'intégration de la RSE pourrait être attendu, grâce à des initiatives d'accompagnement et d'information. Dans un environnement structuré et coordonné, conditionner plus fortement encore l'attribution de certains marchés publics à des démarches responsables formalisées (listes de standards) viendrait renforcer le pilier économique de la RSE.

Recommandation n°1 : Inciter en priorité les entreprises de plus de 250 salariés à objectiver leur démarche RSE au Luxembourg, à travers des initiatives nationales, afin de toucher un plus grand nombre de parties prenantes, dont les salariés.

Recommandation n°2 : Associer les organisations RSE au guichet unique de la House of Entrepreneurship et y présenter aux entreprises de moins de 250 salariés les possibilités de prise en charge financière de certaines démarches RSE par le Ministère de l'Economie. L'extension du « business mentoring » au « responsable business mentoring » pourrait être proposée, pour créer un effet d'entraînement sur les PME.

Recommandation n°3 : Renforcer le paysage de la RSE au Luxembourg avec une *task force* publique/privée et étudier l'opportunité de déclinaisons sectorielles adaptées aux TPE, PME et ETI des référentiels existants, en partenariat avec les fédérations, l'INDR et les Chambres professionnelles pour assurer une promotion à 360°, sur mesure, de la démarche de certification.

Recommandation n°4 : Conditionner plus fortement l'attribution de certains contrats publics à des démarches responsables pour convaincre les entreprises de leur utilité commerciale. En fonction des produits et des services, des listes de standards dont les entreprises devraient être titulaires pour répondre pourraient être établies, sur le modèle des pratiques du Luxembourg Green Exchange.

Social : une question d'équilibre

Les salariés sont l'une des parties prenantes les plus considérées dans les stratégies responsables des entreprises, notamment des PME. Parmi les principaux défis que les entreprises peuvent contribuer à

adresser se trouve « la quête des équilibres ». Les entreprises peuvent participer du rétablissement d'un nouvel équilibre entre vie privée et vie professionnelle en favorisant des normes de bonne conduite dans les usages du numérique et en coconstruisant un cadre propice à une répartition plus équitable des responsabilités familiales. Enfin, elles peuvent contribuer à accroître la diversité de la main d'œuvre en employant des potentiels encore sous-utilisés, dont les personnes en situation de handicap et les seniors sont des exemples saisissants.

Recommandation n°5 : Sensibiliser aux bons/mauvais usages du numérique au travail à travers des chartes et des formations pour favoriser la diffusion d'un sens du devoir collectif au sein des entreprises par rapport à la déconnexion.

Recommandation n°6 : Initier la discussion entre les partenaires sociaux sur les principes de la pause allaitement et l'opportunité de la faire évoluer, par exemple en créant une « pause biberon » quotidienne de 45 minutes par parent, limitée dans le temps, non transférable dans les familles où la maman n'allait pas, à l'exception des familles monoparentales qui pourraient cumuler les 2 créneaux.

Recommandation n°7 : Intégrer la part du nombre de congés parentaux pris par les pères aux indicateurs de progrès des Objectifs du Développement Durable au niveau luxembourgeois et inciter les entreprises à faire de même dans leur suivi RSE.

Recommandation n°8 : Remettre à plat le système des quotas de salariés handicapés, aujourd'hui inadapté à la réalité de cette population et aux besoins des entreprises, en mettant l'accent sur la formation individualisée de ces travailleurs et l'engagement des entreprises, en s'appuyant notamment sur des ambassadeurs de la diversité, comme les associations et les organisations en charge de la promotion de la RSE, pour porter les projets innovants.

Recommandation n°9 : Instaurer une « garantie pour les seniors » sur le modèle de la garantie pour la jeunesse alliant une évaluation des compétences des seniors et une formation continue sur mesure avec un suivi d'insertion sur le marché du travail, tout en renforçant la gestion prévisionnelle des carrières des seniors en emploi.

Environnemental : panne de moteur

Non sans lien avec l'enjeu de l'équilibre vie privée/vie professionnelle, la question de la « verdisation » des déplacements domicile-travail et du rôle des entreprises dans ce processus est au cœur de la politique de mobilité durable du Luxembourg. Pour opérer le « changement de paradigme » souhaité par le Gouvernement dans le domaine des transports, la participation des entreprises est indispensable, notamment dans la maîtrise du trafic automobile, qui représente encore 73% des trajets domicile-travail. Dans cette perspective, établir des Plans de Déplacement d'Entreprise dans les structures de plus de 100 salariés constituerait un engagement formel bien utile. A terme, une telle obligation pourrait concerner quelque 357 organisations regroupant 37% de la population salariée.

Recommandation n°10 : Promouvoir durant 2 ans puis rendre obligatoires les Plans de Déplacement d'Entreprise dans les organisations de plus de 100 salariés en collaboration avec les Ministères concernés en s'appuyant sur l'expertise du Verkéiersverbond. Leur base serait un modèle mixte intégrant le volet statistique triennal belge (utile pour mieux cerner les habitudes de mobilité des travailleurs, trop peu fréquemment étudiées) et le volet prospectif français (programme d'actions).

Ces recommandations, non exhaustives, ne sont pas une liste de « bonnes pratiques » à mettre en œuvre par les entreprises, sur la seule base du volontariat, mais thématisent plutôt des enjeux sur lesquels elles ont une prise.

L'Idée du mois n°24 est disponible sur le site www.fondation-idea.lu.

Personne de contact : Sarah Mellouet ; sarah.mellouet@fondation-idea.lu ; (+352) 42 39 39 - 486