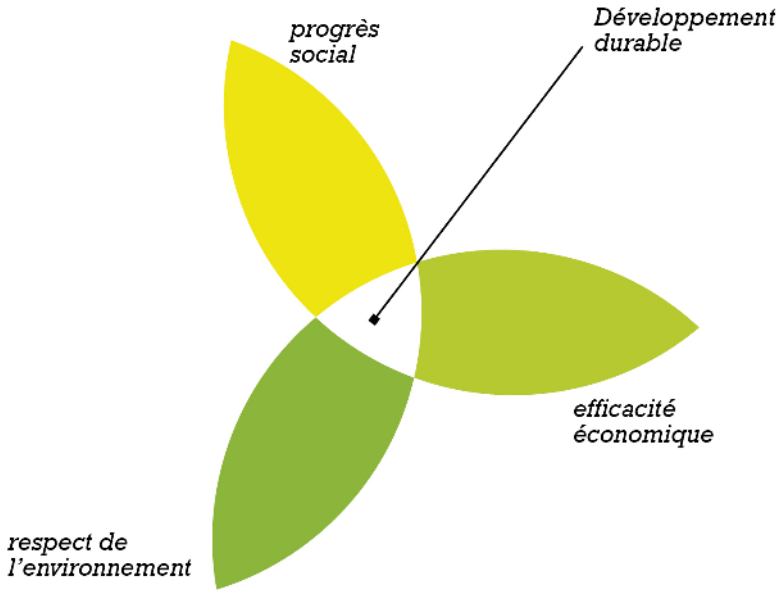
CONTRAT DE PROGRES

Maison de l'Emploi de Strasbourg : MDE

IDEE ALSACE

2017-2020



I Présentation de notre entreprise

Notre activité	Activité : Coordination des acteurs de l'emploi et de la formation du bassin d'emploi Produits/services : - Accompagnement GPEC, - Accompagnement vers l'emploi transfrontalier - Impulsion et expérimentation de projets territoriaux (aide au montage de projets, puis pilotage de la reprise des projets par le droit commun : définir un cadre & mobiliser les partenaires et les financeurs).
Historique	La MDE du bassin de Strasbourg a été créée en Avril 2006, impulsée au niveau national dans le cadre du Plan de cohésion sociale. L'objectif de ce dernier étant de créer sur chaque bassin d'emploi une entité capable de coordonner les actions des acteurs de l'emploi en s'adaptant aux spécificités du territoire. Le territoire de Strasbourg a pour particularité d'être transfrontalier, et d'adapter la main d'oeuvre aux besoins des entreprises. Depuis 2015, la MDE porte le projet KaléidosCOOP. Ce dernier a pour objectifs de créer : - un lieu de coopération entre les acteurs de l'ESS et les entrepreneurs, - un lieu de développement de l'emploi et de la formation à l'échelle transfrontalière, - un lieu convivial, vitrine de l'ESS, ouvert sur la ville et ses habitants, - un lieu d'expérimentation et d'innovation sociale. En 2020, ce projet aura l'opportunité de s'installer sur l'ancien site de COOP Alsace (Port du Rhin), un site qui aura vocation à constituer un pôle économique, culturel et citoyen. Ce site constituera les nouveaux locaux de la MDE.
Faits et chiffres clés	Effectif 2018 : 7 Budget 2018 : 1,1 million € La MDE Strasbourg ne vend pas de services. Son budget est composé uniquement de financements publics selon les projets portés (financements états, collectivités et europe).
Nos motivations pour l'adhésion à la signature régionale	La MDE souhaite mettre en place une démarche RSE interne et intégrer les principes de RSE au projet KaleidosCOOP. Idée Alsace permet également à la MDE de rejoindre un réseau d'entreprises locales engagées dans la RSE de manière transversale.

II Nos engagements

La MDE s'engage :

- **Mettre en œuvre une gouvernance responsable**

Objectif	Actions	Indicateurs	Moyens	Correspondance LUCIE
Intégrer la RSE à la stratégie	Engager la gouvernance dans la démarche RSE (direction + CA)	Intégration de la vision et les valeurs de la RSE dans les documents internes de la MDE : intégration de la RSO au rapport d'activité, livret d'accueil et règlement intérieur.	Mettre à jour les valeurs internes dans une charte de déontologie de la MDE (18 mois) Réaliser un édito de la Direction concernant la RSE dans les documents internes de la MDE (36 mois).	Principe d'Action I

Respecter le droit des personnes

Objectif	Actions	Indicateurs	Moyens / Délais	Correspondance LUCIE
Promouvoir la diversité et l'égalité des chances	Formaliser une charte de déontologie interne	Taux de diversité dans les effectifs et les bénéficiaires de la MDE	Intégrer la promotion de la diversité et de l'égalité des chances à la charte de déontologie (18 mois).	Principe d'Action 4

Développer des relations et conditions de travail responsables

Objectif	Actions	Indicateurs	Moyens / Délais	Correspondance LUCIE
Mesurer la Qualité de Vie au Travail	Faire passer une enquête de satisfaction en interne aux salariés	Baromètre social : résultats de l'enquête de satisfaction	Réaliser une enquête de satisfaction des salariés (18 mois), Formaliser un document de résultats de l'enquête de satisfaction interne (18 mois).	Principe d'Action 7
Favoriser la prise de décision collaborative	Etudier la mise en place d'un outil collaboratif de partage d'information	Fréquence des réunions et points d'information, Indicateurs de pilotage RH	Lister les outils collaboratifs potentiels (18 mois), Définir l'outil collaboratif (18 mois), Mettre en place l'outil collaboratif (36 mois).	Principe d'Action 8
Assurer la Santé et la Sécurité des collaborateurs	Faire suivre une formation Sauveteur, Secouriste au Travail par deux collaborateurs	Nombre de collaborateurs formés SST.	Mettre à disposition le Document Unique, Réaliser les formations (18 mois), Former 2 personnes complémentaires (36 mois).	Principe d'Action 9
	Evaluer la possibilité de mettre en place des actions en matière de gestion du stress	Sondage auprès des salariés	Réaliser un sondage des salariés concernant les actions à mener en matière de gestion du stress (18 mois).	
Développer les compétences des collaborateurs	Formaliser un tableau de suivi des formations, ainsi qu'un plan de formation	Plan de formation, Bilan des formations et évaluation des formations réalisées, Ratio demandes de formation/satisfaction des salariés.	Recueillir les besoins en formation lors des entretiens annuels d'évaluation (18 mois), Réaliser un plan de formation (18 mois), Assurer un suivi et une mise à jour du plan de formation (36 mois).	Principe d'Action 10

Mettre en œuvre un système de rémunération équitable	Mettre à jour les fiches de postes et y intégrer des grilles de salaire	Fiches de poste, Grilles des salaires Absence d'écarts de rémunération Hommes/Femmes Mesure de l'écart entre les salaires les plus hauts et les plus bas.	Actualiser les fiches de poste et créer des grilles de salaire (18 mois).	Principe d'Action 11

Préserver l'environnement

Objectif	Actions	Indicateurs	Moyens / Délais	Correspondance LUCIE
Limiter les déchets	Utiliser les rejets de feuilles comme brouillon	Taux de feuilles rejetées	Créer un espace consacré (carton, pochette,…) aux feuilles de brouillon à recycler (18 mois).	Principe d'Action 13
	Supprimer les gobelets plastiques	Nombre de gobelets en plastique achetés	Supprimer l'achat achat de gobelets (18 mois). Suivi des achats (36 mois).	
	Réfléchir à l'utilisation du papier	Quantité de papier utilisé	Mettre en place un suivi de la quantité de papier utilisée (18 moi), Mettre en place le suivi de l'achat de fournitures : papier, pochettes, sous-pochettes,… (18 mois).	
Mettre en place le tri des déchets	Mettre en place un contrat avec le Réseau Origami	Nombre d'éléments triés	Signer une convention de prestation avec le Réseau Origami, prestataire de recyclage (18 mois).	Principe d'Action 14
Suivre les consommations de ressources et l'impact environnemental	Elaborer des objectifs de réduction des consommations de ressources	Réduction des consommations de ressources	Mettre en place un tableau de bord de suivi des consommations de ressources (36 mois)	Principe d'Action 15
Sensibiliser les collaborateurs à l'environnement	Mettre en place des formations aux éco-gestes	Nombre de personnes formées aux éco-gestes	Réaliser la formation pour la moitié des effectifs (18 mois).	

Développer l'éthique dans les relations d'affaires

Objectif	Actions	Indicateurs	Moyens / Délais	Correspondance LUCIE
S'engager dans la lutte contre la corruption	Formaliser une procédure et un engagement écrit de la direction et des salariés de la MDE pour lutter contre la corruption, la fraude et les confits d'intérêts dans la charte de déontologie de la MDE	Réunions de sensibilisation et de prévention des risques que peuvent entraîner des pratiques non-conformes à la préservation de l'intégrité de la MDE	Intégrer des critères de lutte contre la corruption à la charte de déontologie (18 mois) Organiser des réunions de sensibilisation et de prévention (36 mois).	Principe d'Action 16
Mettre en place des critères d'achats responsables	Définir les critères RSE à respecter par les fournisseurs (critères environnementaux, sociaux ou éthiques)	Notation des fournisseurs respectant ces critères	Définir les critères RSE (18 mois)	Principe d'Action 18
	Concevoir une charte RSE destinée aux fournisseurs	Nombre de fournisseurs respectant la charte RSE	Mettre en place une charte RSE destinées aux fournisseurs (18 mois) Suivre l'application de cette charte par les fournisseurs (36 mois)	
Développer une relation durable avec les fournisseurs	Mettre en place une politique de délai de paiement équitable	Délais de paiement Taux de dépendance des fournisseurs Mesures d'accompagnement des fournisseurs	Définir la politique de délai de paiement équitable et les mesures d'accompagnement des fournisseurs (18 mois)	Principe d'Action 19
	Envoyer un questionnaire de satisfaction aux fournisseurs	Taux de satisfaction des fournisseurs.	Créer un questionnaire de satisfaction (18 mois) Mettre en place le suivi des résultats de l'enquête de satisfaction (18 mois)	

Respecter les intérêts des consommateurs

Objectif	Actions	Indicateurs	Moyens / Délais	Correspondance LUCIE
Suivre la satisfaction des bénéficiaires des actions MDE	Envoyer un questionnaire de satisfaction aux bénéficiaires	Taux de satisfaction des bénéficiaires.	Créer un questionnaire de satisfaction (36 mois) Mettre en place le suivi des résultats de l'enquête de satisfaction (36 mois)	Principe d'Action 20

Viser le développement local et l'intérêt général

Objectif	Actions	Indicateurs	Moyens / Délais	Correspondance LUCIE
Mesurer l'impact socio-économique local des actions menées par la MDE	Se former à la méthodologie du *Social Return on Investment* (SROI)	Nombre de personnes formées Mesure de l'impact socio-économique	Former 2 collaborateurs à la méthodologie (36 mois) Mesurer et formaliser l'impact socio-économique local (36 mois).	Principe d'Action 24
Participer de manière proactive à une initiative sociale du territoire	Réaliser un suivi des jeunes dans le cadre du projet INTERREG	Suivi de cohorte : nombre d'emplois, satisfaction Attentes des bénéficiaires identifiées	Mettre en place un tableau de bord de suivi des jeunes	Principe d'Action 25

III Conclusion

Dans le cadre de son adhésion à IDEE ALSACE, la MDE de Strasbourg s'engage dans la RSE :

Engagement(s) sur la **gouvernance responsable** - Intégrer la RSE à la stratégie
Engagement(s) sur le **respect du droit des personnes** - Respecter le droit des personnes
Engagement(s) sur le **développement des relations et conditions de travail responsables** - Mesurer la Qualité de Vie au Travail, - Favoriser la prise de décision collaborative, - Assurer la Santé et la Sécurité des collaborateurs - Développer les compétences des collaborateurs - Mettre en œuvre un système de rémunération équitable
Engagement(s) sur la **préservation de l'environnement** : - Diminuer l'impact environnemental de la flotte de véhicules de l'entreprise, - Mettre en place le tri des déchets - Suivre les consommations de ressources et l'impact environnemental - Sensibiliser les collaborateurs à l'environnement.
Engagement(s) sur le **développement de l'éthique dans les relations d'affaires** - S'engager dans la lutte contre la corruption - Mettre en place des critères d'achats responsables - Développer une relation durable avec les fournisseurs.
Engagement(s) sur le **respect des intérêts des consommateurs** - Suivre la satisfaction des bénéficiaires des actions MDE

Engagement(s) sur le **développement local et l'intérêt général**

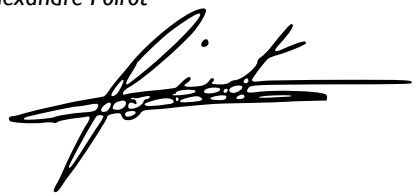
- Mesurer l'impact socio-économique local des actions menées par la MDE
- Participer de manière proactive à une initiative sociale du territoire.

Ce contrat est révisé annuellement.

Année 0
Fait le : 30 juin 2017
Pour l'entreprise, Vincent Horvat



Pour IDEE ALSACE
Signature Alexandre Poirot



Révision Année 1
Fait le :
Pour l'entreprise
Signature dirigeant

Pour IDEE ALSACE
Signature Alexandre Poirot

Révision Année 2
Fait le :
Pour l'entreprise
Signature dirigeant

Pour IDEE ALSACE
Signature Alexandre Poirot

Révision Année 3
Fait le :
Pour l'entreprise
Signature dirigeant

Pour IDEE ALSACE
Signature Alexandre Poirot

IV Note méthodologique

Contexte de l'intervention

Idée Alsace est un pôle de promotion de l'économie responsable en Alsace créé en 2004 et qui s'articule autour de 3 pôles :

- Pôle RSE,
- Pôle Economie Circulaire,
- Pôle Communication / événements.

Dans le cadre de son adhésion à Idée Alsace, la MDE de Strasbourg bénéficie d'un appui technique proposé par la Pôle RSE. Ce dernier s'adosse sur plusieurs outils dont le Contrat de Progrès qui a pour objet :

- La formalisation,
- Le pilotage,
- La communication des engagements des adhérents en matière de RSE.

En parallèle de son adhésion, la MDE a également bénéficié d'un accompagnement ciblé en vue de l'obtention du label LUCIE. Cet accompagnement a abouti à l'obtention de ce label fin 2016, conditionné par la mise en place d'un plan d'actions RSE.

Ce dernier a servi de base à la formalisation du Contrat de Progrès – Idée Alsace.

Méthodologie de travail

1. Couvrir l'ensemble des 7 questions centrales de l'ISO 26000 (et du label LUCIE)

Dans un premier temps, nous avons noté que le plan d'actions réalisé ne couvrait pas l'ensemble des 7 questions centrales de la norme ISO 26000, et du label LUCIE.
En effet, les points suivants n'étaient pas couverts :

- Question centrale : Respecter les intérêts des consommateurs (PA 21, 22 et 23)
- Question centrale : Viser le développement local et l'intérêt général (PA 24 et 25).

Aussi, nous avons fait le choix de déplacer certaines actions prévues vers les Principes d'Actions de ces questions centrales :

SITUATION INITIALE	CONTRAT DE PROGRES	JUSTIFICATION
PA 20 → Envoyer un questionnaire de satisfaction aux parties prenantes (partenaires et bénéficiaires)	PA 22 → Envoyer un questionnaire de satisfaction aux bénéficiaires	Dans le cadre des activités de la MDE, les bénéficiaires des actions peuvent être considérés comme les personnes qui sont destinataires des services proposés. Aussi, il convient que la qualité de ce services soit optimale et suivie par un mécanisme de satisfaction (ISO 26000 – 6.7.6.1).
	PA 19 → Envoyer un questionnaire de satisfaction aux fournisseurs	Le principe d'action 19 consiste à développer les relations durables avec les fournisseurs.
PA 20 → Se former à la méthodologie du *Social Return on Investment* (SROI) pour mesurer l'impact social des actions menées	PA 24 → Se former à la méthodologie du *Social Return on Investment* (SROI	Le principe d'action 24 consiste au développement socio-économique des territoires d'implantation et relève plutôt de la question centrale : *Viser le développement local et l'intérêt général* (ISO 26000 – 6.8.7.1)
PA 20 → Réaliser un suivi des jeunes dans le cadre du projet INTERREG	PA 25 → Réaliser un suivi des jeunes dans le cadre du projet INTERREG	Le principe d'action 25 consiste à participer à des initiatives d'intérêt général et relève plutôt de la question centrale : *Viser le développement local et l'intérêt général* (ISO 26000 – 6.8.3.1).

2. Supprimer les actions qui relèvent des actions ponctuelles

Nous avons examiné les actions, et avons fait le choix de supprimer les actions qui sont considérées comme ponctuelles. Ce choix s'explique et se justifie par le fait que le Contrat de Progrès est un document qui court sur une période de 3 ans.

Action supprimée : Acheter un lave-vaisselle.

3. Regrouper plusieurs actions similaires autour d'un seul enjeu ou Principe d'Action

Afin d'éviter toutes redondances dans les actions proposées dans le Contrat de Progrès, nous avons fait le choix de regrouper plusieurs actions jugées similaires autour d'un seul enjeu et un seul Principe d'Action.

SITUATION INITIALE	CONTRAT DE PROGRES	JUSTIFICATION
PA 3 → Mettre en place une charte fournisseur avec les critères d'engagement	PA 18 → Mettre en place des critères d'achats responsables	L'ensemble de ces actions convergent vers la mise en place de critères d'achats responsable sur les plans suivants : - Respect des droits de l'Homme, - Respect de l'environnement, - Ethique des affaires. C'est pourquoi, ces actions sont regroupées autour du Principe d'Action qui consiste à agir en faveur de la responsabilité sociétale avec les fournisseurs et qui relève plutôt de la question centrale : *Développer l'éthique dans les relations d'affaires* (ISO 26000 – 6.6.6.1).
PA 12 → Veiller à respecter le cahier des charges de déontologie de la MDE, concernant des règles environnementales dans la création ou l'organisation d'événements externes		
PA 17 → Intégrer des critères RSE à la grille d'évaluation des prestataires		