



IMS LUXEMBOURG
Inspiring More Sustainability



RAPPORT D'ENQUÊTE

**LE POULS DES ENTREPRISES :
ENGAGEMENT ET CONTRIBUTION AU DÉVELOPPEMENT DURABLE**

.....
Luxembourg's leading network for Corporate Responsibility
.....



Depuis notre création, nous considérons les entreprises comme un des leviers majeurs permettant une mutation de notre société vers une économie plus responsable et durable.

A l'occasion de notre dixième anniversaire, nous avons souhaité nous interroger sur les pratiques de nos entreprises membres. IMS est un réseau de 120 entreprises de toutes tailles et tous secteurs, représentant 16% de la masse salariale nationale. En juillet 2017, se tenait à New-York le Forum Politique du développement durable. Le Luxembourg y a présenté son plan d'action et ses chantiers prioritaires afin d'atteindre les objectifs 2030.

L'enquête a donc été volontairement construite autour des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD ou « objectifs mondiaux ») qui doivent permettre d'atteindre l'agenda 2030. Adoptés le 25 septembre 2015, ils prescrivent un agenda pour les 15 prochaines années, reposant de manière équilibrée sur les piliers du développement durable.

Cette enquête nous a ainsi permis de mesurer le niveau de maturité de nos entreprises membres mais aussi d'observer quelle est leur aptitude à contribuer à ces 17 objectifs de développement durable.

Une enquête réalisée par

Avec le concours de



J'en profite pour remercier le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire qui a financé une partie de l'étude ; TNS Ilres et le LIST qui ont contribué à la construction du questionnaire et à l'analyse des résultats à nos côtés.

Je remercie également toutes les entreprises membres qui ont pris le temps de répondre à cette enquête et ont ainsi joué la carte de la transparence.

Nancy Thomas

Directrice IMS Luxembourg





Ce rapport d'enquête a pour but d'apporter une synthèse des résultats de l'enquête IMS sur le niveau de maturité de la Responsabilité Sociétale des Entreprises membres du réseau IMS et leur potentielle contribution aux Objectifs de Développement Durable. Cette publication ne possède aucune valeur juridique et n'engage en aucune façon IMS Luxembourg.



Sommaire

Edito	2
Contexte	9
Méthodologie de l'enquête	11
Résultats de l'enquête	12
1. La RSE, quelle place dans l'agenda des entreprises ?	13
a) La RSE jugée stratégique par les CEOs	14
b) Face à un système de management souvent peu mature et un déficit de ressources	14
c) Le collaborateur au cœur du dispositif	16
d) La sensibilisation à la RSE menée davantage en interne qu'en externe	17
e) Un recours partiel aux référentiels RSE	18
2. Degré de mise en œuvre des pratiques RSE	21
a) Le bien-être du collaborateur au premier plan	22
b) La diversité, partie intégrante des entreprises	25
c) Premiers pas vers la protection de l'environnement	27
d) Des mesures mises en place pour la mobilité durable	28
e) Une logique d'achats responsables à la traîne	32
3. Contribution des entreprises aux 17 Objectifs de Développement Durable	35
a) Une nouvelle génération d'objectifs	36
b) Niveau d'engagement actuel des entreprises vis-à-vis des 17 ODDs	42
c) Vers de nouveaux enjeux stratégiques ?	46
d) Une importance stratégique des ODDs encore perçue en demi-teinte	51
e) L'égalité homme-femme, une exception	54
4. Vers de nouvelles perspectives de collaboration	59
a) Des entreprises prêtes à collaborer au sein de leur zone d'activité	60
b) Des partenariats sociaux	61
c) L'économie sociale et solidaire, une nouvelle approche de collaboration ?	65
Conclusion	68



IMS LUXEMBOURG

Inspiring More Sustainability

Catalyseur d'innovation sociale, IMS - Inspiring More Sustainability - est depuis 10 ans le réseau leader des entreprises actives en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) au Luxembourg. La mission d'IMS est d'inspirer des stratégies et pratiques responsables auprès des acteurs économiques nationaux.

IMS Luxembourg accompagne ses membres au travers de projets collaboratifs et fédérateurs en favorisant le dialogue avec les parties prenantes (privées, publiques, associatives). Pour ce faire, IMS facilite le dialogue entre pairs et apporte expertise (publications), solutions concrètes, sensibilisation et information (campagnes, Forum, formations, clubs, ateliers...).

Ce réseau représente 15 % de la masse salariale luxembourgeoise et est une ASBL indépendante, apolitique et reconnue d'utilité publique. IMS est le représentant national de CSR Europe au Grand-Duché. (CSR Europe est le plus important réseau d'entreprises pour la RSE en Europe. Il est constitué de plus de 80 entreprises multinationales et de 35 partenaires nationaux).

« Luxembourg's leading network on Corporate Responsibility ».

Vision et Mission

IMS considère les entreprises comme un levier majeur de la transformation de la société. Celles-ci sont aujourd'hui de plus en plus jugées sur leur apport global à l'écosystème social et environnemental dans lequel elles évoluent. Aussi, l'ensemble de leurs parties prenantes accroissent leur vigilance sur ce que l'on nomme souvent « les critères extra-financiers ».

Un mouvement irréversible s'opère : de plus en plus d'entreprises engagées dans la RSE constatent un impact global positif et la création de valeur partagée, pour leur organisation et pour la société.

IMS est le catalyseur nécessaire pour accélérer ce mouvement au Luxembourg, constituant une référence au niveau européen.

*Inspirer des stratégies et
des pratiques responsables
grâce à notre réseau
et notre expertise.*

”

Être membre IMS, c'est...

1. *Faire partie du réseau leader des acteurs de la RSE au Luxembourg et networker avec vos pairs*
2. *Bénéficier de l'expertise IMS et explorer de nouvelles solutions concrètes*
3. *Sensibiliser et former vos équipes (cycles de formation, Luxembourg Sustainability Forum)*
4. *Accéder à de nombreux outils et pratiques RSE*
5. *Bénéficier d'un rendez-vous afin de faire un état des lieux de vos pratiques et d'identifier les axes potentiels de développement*
6. *Participer à des groupes d'innovation thématiques ou territoriaux (mobilité, économie circulaire, bien-être au travail) et tester des alternatives durables via des projets pilotes*
7. *Être mis en relation avec vos parties prenantes : partenaires privés, publics, associatifs qui partagent vos intérêts à agir*
8. *Mobiliser vos collaborateurs sur des enjeux et programmes sociétaux (organisation de Community Day, mécénat de compétences, Diversity Day)*
9. *Faire connaître et valoriser les pratiques de votre entreprise via des publications IMS diffusées nationalement et en Europe (réseaux de partenaires et presse)*
10. *Rester au plus près de l'actualité RSE et des évolutions de la spécialité grâce aux nombreux événements et au Sustainability Mag*





IMS Luxembourg 10^e anniversaire - 21 Novembre 2017

Contexte

Dans un contexte de réchauffement climatique, de pénuries des ressources, d'accroissement des inégalités et de boom démographique, le modèle économique basé sur la productivité et la croissance incessante s'essouffle. Le monde entre dans une nouvelle ère, un nouveau paradigme durable, modifiant considérablement notre rapport à la vie économique et sociale, nourrissant un nouvel espoir pour contrer le réchauffement climatique et les impacts environnementaux négatifs en cours.

L'année 2016 fut un tournant décisif. Elle fut marquée d'une part par l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier, des 17 Objectifs de Développement Durable (ODDs) et d'autre part, plus spécifiquement au Grand-Duché, par l'annonce de l'étude stratégique de la « Troisième Révolution Industrielle » lors du Luxembourg Sustainability Forum

2016. Le rôle des entreprises, en lien étroit avec leurs différentes parties prenantes, s'avère déterminant dans cette transition qui constitue une véritable opportunité économique. Le Luxembourg ne parviendra à devenir un leader du changement vers ce nouveau paradigme économique et vers cette société post-carbone et inclusive sans un alignement clair des objectifs stratégiques des entreprises avec les ODDs et une collaboration inédite entre tous les acteurs.

« If a country like this decides to become a leader in sustainability, it can literally lead the way in the world! ». Lewis Pugh, Endurance Swimmer & UN Patron of the Oceans at Luxembourg Sustainability Forum 2017

Afin de comprendre comment les entreprises contribuent ou se préparent aujourd'hui à cette transition, IMS Luxembourg a réalisé une enquête auprès des membres de son réseau. Cette publication en synthétise les résultats.

OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

1.

Évaluer le niveau d'engagement des membres IMS dans le domaine de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

2.

Évaluer leur
potentielle contribution à la
réalisation des Objectifs de
Développement Durable.

MÉTHODOLOGIE

Le 29 Juin 2017, chaque entreprise membre du réseau IMS a reçu une invitation à compléter un questionnaire en ligne. Celui-ci était divisé en deux volets ; le premier, destiné aux personnes de contact* et le second, visant directement les CEOs. La période de collecte s'est achevée le 4 Septembre 2017. Sur les 110 entreprises membres du réseau, 55 personnes de contact et 28 CEOs ont répondu à notre enquête. Le taux de réponse est ainsi de 38%.

* ¹ Lorsque qu'une entreprise adhère au réseau IMS, celle-ci doit désigner une personne de contact. Pour certaines entreprises de notre réseau, la personne de contact correspond au CEO.





1.

La RSE,
quelle place
dans l'agenda
des entreprises ?



1

La RSE, quelle place dans l'agenda des entreprises ?

a) Un sujet jugé stratégique par les CEOs

90 % des CEOs considèrent la RSE comme une opportunité de développement pour l'entreprise. Près de la moitié (47%) y voit une opportunité de répondre aux nouveaux besoins de marché.



90%

des CEOs considèrent la RSE comme une opportunité de développement pour l'entreprise.

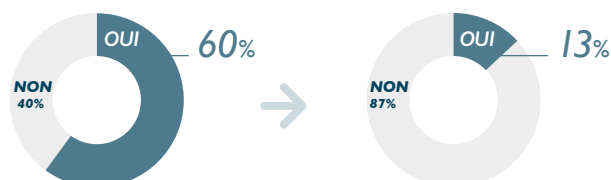
b) Face à un système de management souvent peu mature et un déficit de ressources

40% des entreprises n'ont pas nommé une personne chargée de la gestion de la RSE. Qui plus est, les personnes nommées à cette fonction n'y sont exclusivement consacrées que dans 13% des cas.

Les personnes en charge de la RSE en entreprise

Nomination d'une personne responsable de la RSE

13 % des personnes nommées sont entièrement dédiées à la RSE

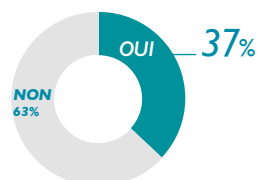


37% réalisent un reporting extra-financier

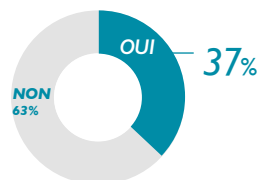
Lorsque l'on interroge les entreprises sur le système de management mis en place, on constate qu'elles ne sont que 37% à avoir intégré des critères RSE dans l'évaluation de certains salariés en dehors de la fonction RSE, et 44% organisent des formations sur ce sujet pour leurs salariés.

Sur le plan financier, seulement 46% des entreprises allouent un budget à la RSE. Au regard du suivi et contrôle, les entreprises ne sont que 46% à déclarer articuler leur politique autour d'un plan d'action à court ou moyen terme pour la RSE et uniquement 52% mettent en place des indicateurs spécifiques. Elles sont par ailleurs 37% à réaliser un reporting extra-financier.

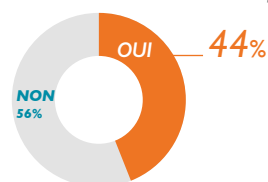
Système de management et RSE



Intégration de critères RSE dans l'évaluation de certains salariés en dehors de la fonction RSE



Réalisation d'un reporting extra-financier



Organisation de formations RSE pour les salariés



52%

des répondants seulement ont mis en place des indicateurs pour évaluer leur gestion RSE



60%

des entreprises ont nommé une personne chargée de la gestion de la RSE



46%

des entreprises déclarent avoir mis en place un plan d'action à court ou moyen terme pour la RSE



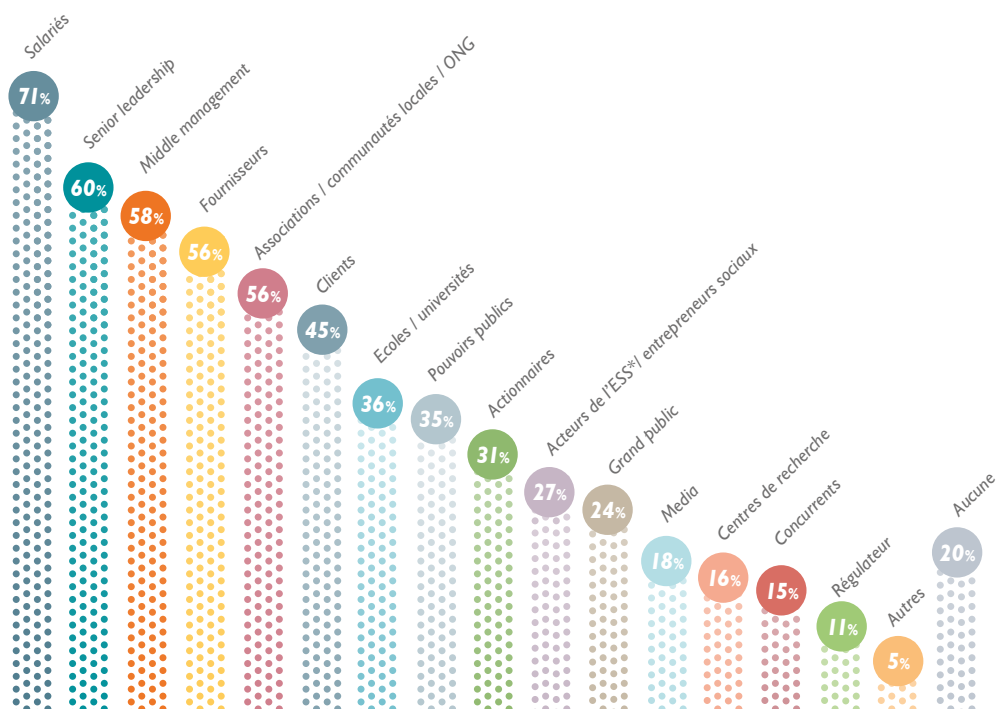
46%

des entreprises ont alloué un budget pour la RSE

c) Le collaborateur au cœur du dispositif

Les parties prenantes avec lesquelles les entreprises travaillent le plus dans leur démarche RSE sont leurs collaborateurs. En effet, le graphique 3 montre que les trois principales parties prenantes citées sont les salariés (pour 71%), le senior leadership (60%) et le middle management (58%).

Les parties prenantes avec lesquelles l'entreprise travaille dans sa démarche RSE



*ESS: économie sociale et solidaire

d) La sensibilisation à la RSE est menée davantage en interne qu'en externe

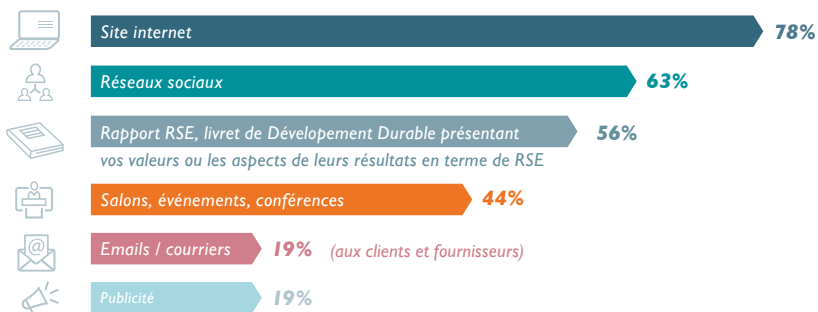
Ainsi, 77% des entreprises communiquent leur politique durable en interne contre 63% en externe. Les graphiques ci-dessous décrivent respectivement les moyens préconisés par les répondants pour communiquer au sein de leur organisation et vers l'extérieur. En interne, on observe que les entreprises ont recours davantage

aux réunions avec les employés (76%), à des courriels électroniques ou au réseau social de l'entreprise (69%) ou encore à intranet (65%). En externe, les entreprises préfèrent communiquer via leur site internet (78%), les réseaux sociaux (63%) et à travers un livret ou rapport RSE (56%).

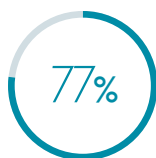
Les outils préconisés par les répondants pour communiquer en externe sur la RSE



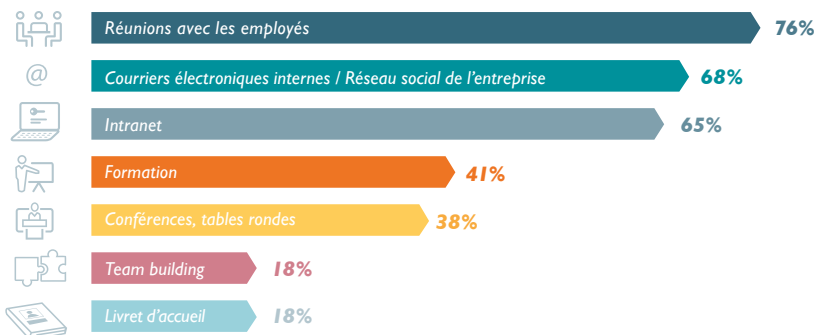
63 % des répondants ont mis en place des outils pour communiquer en externe sur la RSE



Les outils préconisés par les répondants pour communiquer en interne sur la RSE



77 % des répondants ont mis en place des outils pour communiquer en interne sur la RSE

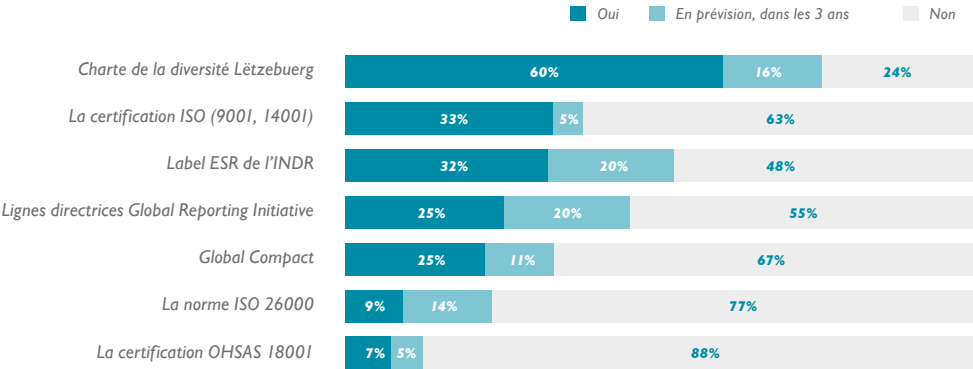


e) Un recours partiel aux référentiels RSE

Le graphique suivant permet de mettre en lumière les différentes démarches RSE dans lesquelles les entreprises sont actives. Ainsi, on observe que la Charte de la diversité Lëtzebuerg (60%) rencontre un franc succès auprès des membres IMS.

La certification ISO 9001 et 14001 (33%), le label ESR de l'INDR (32%), les lignes directrices Global Reporting Initiative (25%) ou encore le Global Compact (22%) fédèrent moins d'entreprises.

Les démarches RSE dans lesquelles les entreprises sont engagées



Qu'est-ce que la Charte de la Diversité Lëtzebuerg ?



La Charte de la Diversité Lëtzebuerg est un texte de 6 engagements proposés à la signature de toute organisation du Luxembourg, qu'elle soit privée ou publique, société anonyme ou asbl, et qu'elle que soit sa taille.

En tant que charte nationale, elle apporte une vision commune de la diversité. La Charte soutient les signataires dans leur engagement à mettre en œuvre une gestion de la diversité au-delà des obligations légales. Concrètement, la Charte repose sur un texte d'engagement constitué par les 6 articles suivants :

Article 1 - Sensibiliser, former et impliquer les décideurs et collaborateurs aux enjeux de la diversité en tant que source d'enrichissement, d'innovation, de progrès et de cohésion sociale.

Article 2 - Définir une politique de diversité et mettre en œuvre des pratiques et plans d'actions qui intègrent consciemment la gestion des différences individuelles des personnes.

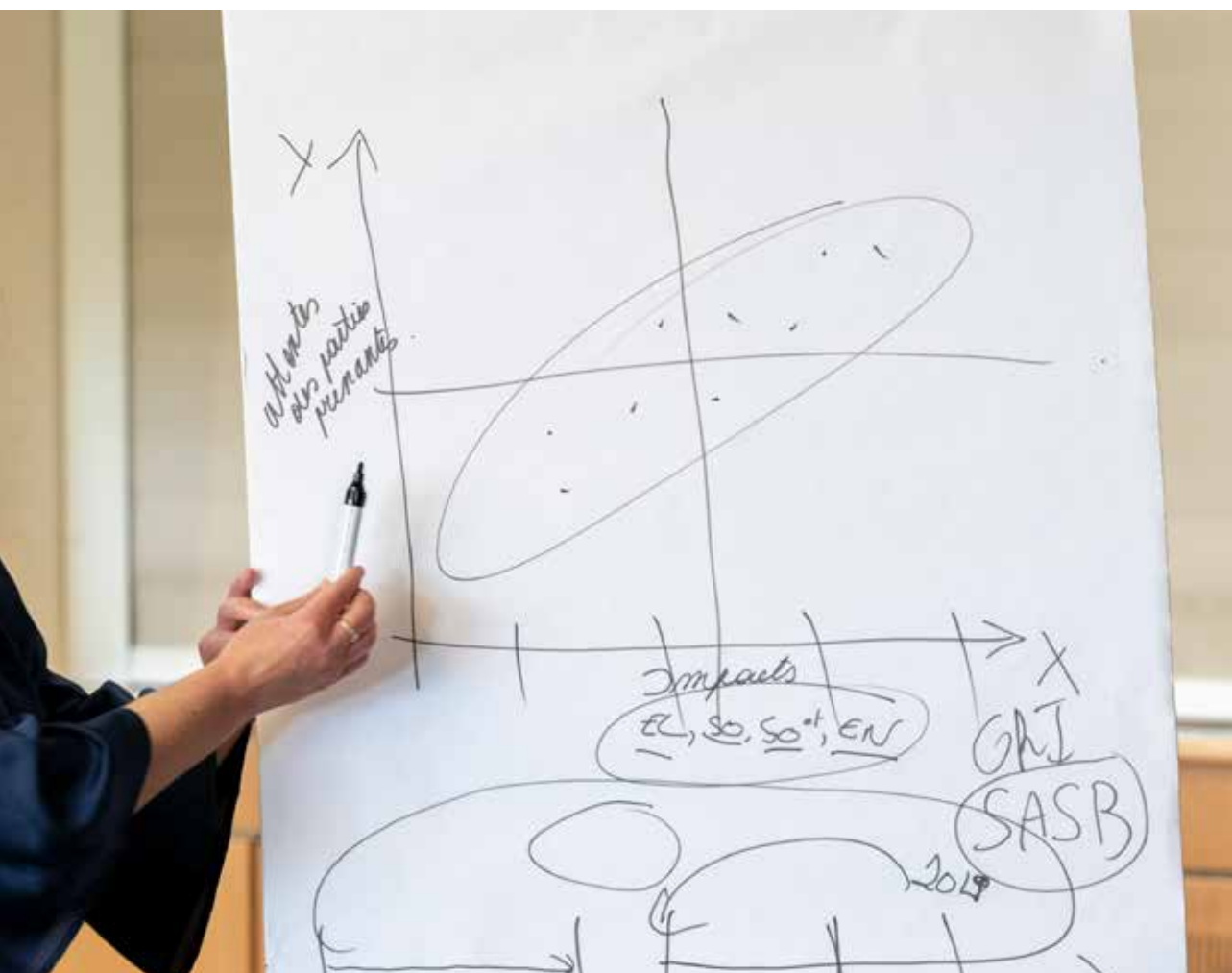
Article 3 - Décliner les principes d'égalité des chances et de promotion de la diversité tant dans les processus de décision et de gestion de l'entreprise que dans la gestion de ses ressources humaines.

Article 4 - Evaluer régulièrement ces pratiques, leurs résultats et leurs effets.

Article 5 - Communiquer à l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise les engagements pris et les résultats concrets des actions menées.

Article 6 - Encourager l'ensemble de ses partenaires à également œuvrer en faveur de la non-discrimination et de la promotion de la diversité.

En Janvier 2018, la Charte de la Diversité Lëtzebuerg comptabilise 159 signataires, soit environ 15% de la population active au Luxembourg.





2.

Degré de
mise en oeuvre
des pratiques RSE



2. Degré de mise en oeuvre des pratiques RSE

a) Le bien-être du collaborateur au premier plan

Force est de constater que le bien-être du collaborateur est une des préoccupations principales des répondants. Ainsi, 89% des entreprises ont mis en place des mesures pour accroître le bien-être au travail. Comme illustré dans le graphique ci-dessous,

celles-ci se focalisent sur l'amélioration de la santé et de la sécurité (98%), l'équipement des locaux (93%), l'équilibre vie privée/professionnelle (90%), la gestion du stress (68%), le trajet travail-domicile (65%) et les services aux salariés (53%).

Mesures mises en place pour le bien-être au travail



98%

Amélioration de la santé
et sécurité au travail



93%

Équipement
des locaux



90%

Mesures favorisant l'équilibre
vie privée / vie professionnelle



68%

Gestion du stress



65%

Trajets travail
-domicile facilités



53%

Services aux
salariés



Nicolas Poussing
Chercheur
LISER

Selon ces résultats, on observe que les entreprises travaillent prioritairement sur le volet social. Qu'en pensez-vous ?



Ces résultats ne m'étonnent pas et je dirais même que je trouve cela très encourageant. En effet, en adoptant en priorité des pratiques relevant du volet social, les entreprises ont compris qu'elles peuvent accroître leur compétitivité et leur attractivité en cherchant à satisfaire les attentes de leurs collaborateurs. Une telle démarche se compose généralement de plusieurs étapes. L'entreprise doit tout d'abord dialoguer avec ses collaborateurs pour identifier leurs attentes. Puis, elle doit investir dans des pratiques visant à satisfaire ces attentes. Ces dernières vont modifier le comportement des salariés comme par exemple faire baisser le taux d'absentéisme, augmenter leur engagement, diminuer le nombre de départs. Par voie de conséquence, tout cela va augmenter la performance de l'entreprise. En s'engageant dans le domaine social, l'entreprise adopte des pratiques qui ont un impact positif sur ses salariés et ses performances.



Charles Margues
ancien Directeur
TNS ILRES

Au regard d'autres enquêtes menées par TNS Ilres, comment expliqueriez-vous cette préoccupation des entreprises pour le bien-être de leurs collaborateurs ?

Je ne suis pas dans le secret des décideurs. Je vois quatre pistes d'explication. Avant tout, une contrainte réglementaire croissante en matière de santé et sécurité au travail. Ensuite, l'humanisme de certains dirigeants d'entreprise qui s'exprime par le respect des collaborateurs comme un fondement du bon fonctionnement de l'entreprise. La RSE est fondée alors dans une culture d'entreprise vécue au quotidien et favorisée par les responsables à tous les niveaux. En troisième lieu, on peut imaginer que certains résultats d'études ont joué : ils montrent qu'à terme au moins le bien-être des collaborateurs, leur motivation et la productivité économique sont fortement liés. C'est donc l'intérêt direct des décideurs, même s'ils sont nombreux à ne pas avoir encore relevé le défi. Enfin, la pénurie de main d'œuvre qualifiée et les attentes des millenniaux n'ont pas laissé d'autres choix aux entreprises que de répondre positivement à cette question-clé du bien-être.



b) La diversité, partie intégrante des entreprises

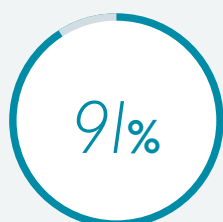
51% des entreprises ont mis en place une action de sensibilisation et/ou des outils de formation à la diversité au sein de leur société.

La gestion de la diversité peut concerner différentes thématiques. Parmi les entreprises ayant une politique de diversité, les trois sujets

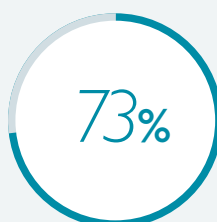
les plus traités sont l'égalité homme/femme (91%), la nationalité (73%) et les jeunes de moins de trente ans (50%). Les thématiques les moins représentées sont l'orientation sexuelle (18%), la religion ou les croyances (23%), l'origine sociale et le handicap (27%).

Les actions diversité mises en place par les entreprises

L'égalité homme/femme



La nationalité



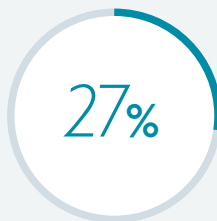
Les jeunes (-30 ans)



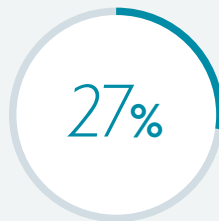
Les seniors (50+)



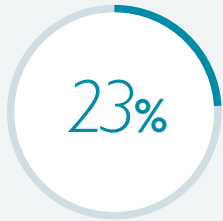
Handicap



L'origine sociale



La religion ou les croyances



L'orientation sexuelle





**“ IMS anticipe les
futurs besoins de ses
membres ”**

Catia Fernandes

*Coordinatrice Charte de la
Diversité Lëtzebuerg
IMS Luxembourg*

En ce qui concerne la gestion de la diversité, les entreprises abordent actuellement des sujets évidents : l'égalité hommes/femmes et les jeunes constituent les talents d'aujourd'hui et de demain qu'il s'agit d'attirer et de retenir. De même pour les différentes nationalités qui constituent un capital humain indispensable au territoire luxembourgeois.

Le handicap et les seniors sont des critères à ce jour plus éloignés de l'entreprise, mais de vraies réflexions sont à y impulser dans un souci d'élargir le pool de candidats disponibles mais aussi en vue d'une démographie vieillissante : c'est pour cela que IMS travaille sur ces thématiques afin d'anticiper les futurs besoins de ses membres.

En ce qui concerne la religion et l'orientation sexuelle, elles sont encore moins tangibles dans un contexte professionnel car souvent considérées comme ayant trait à la sphère personnelle. Or, même si cela est le cas, IMS sensibilise ses membres à prendre ces critères également en compte dans leur approche à la diversité car permettre à l'ensemble des collaborateurs d'être eux-mêmes sur leur lieu de travail est gage de bien-être et par conséquent d'efficacité et productivité, un aspect non négligeable pour attirer et retenir de nouveaux talents.

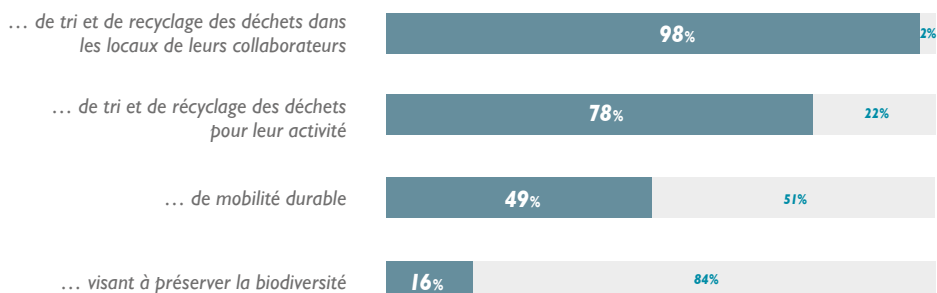
c) Premiers pas vers la protection de l'environnement

Dans leur politique de gestion de la protection de l'environnement, les entreprises indiquent avoir mis en place des mesures de tri et de recyclage des déchets liés à leur activité (pour 78% d'entre elles) et 98% incitent leurs collaborateurs au tri dans leurs locaux. Cependant, seulement 16% des entreprises ont développé des mesures pour

préserver la biodiversité, et uniquement 19% ont entrepris des actions dans le domaine de l'économie circulaire.

Concernant le suivi des indicateurs d'impact, 79% des entreprises mesurent leur consommation d'énergie, 70% leur consommation d'eau, 54% les émissions de gaz à effet de serre et 14% les autres polluants.

Politiques de protection de l'environnement mises en place par les entreprises

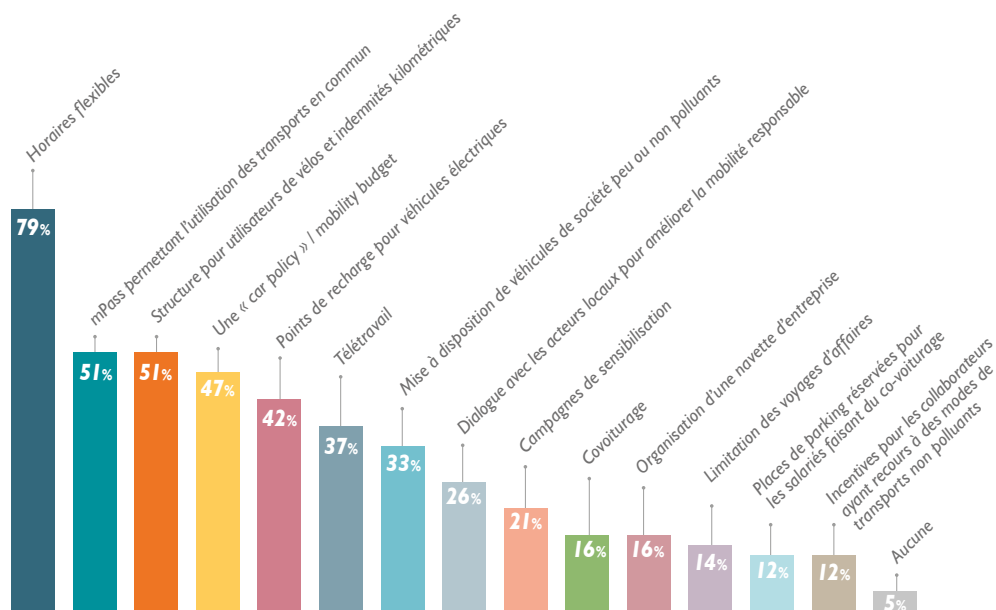


d) Des mesures mises en place pour la mobilité durable

Près de la moitié des entreprises affirment avoir mis en place des mesures en matière de mobilité durable. Les horaires flexibles (79%), les mPass pour l'utilisation des

transports en commun (51%) et la mise en place d'une structure pour utilisateurs de vélos et indemnités kilométriques (51%) sont les plus cités.

Mesures mises en œuvre dans le cadre de la politique de mobilité durable



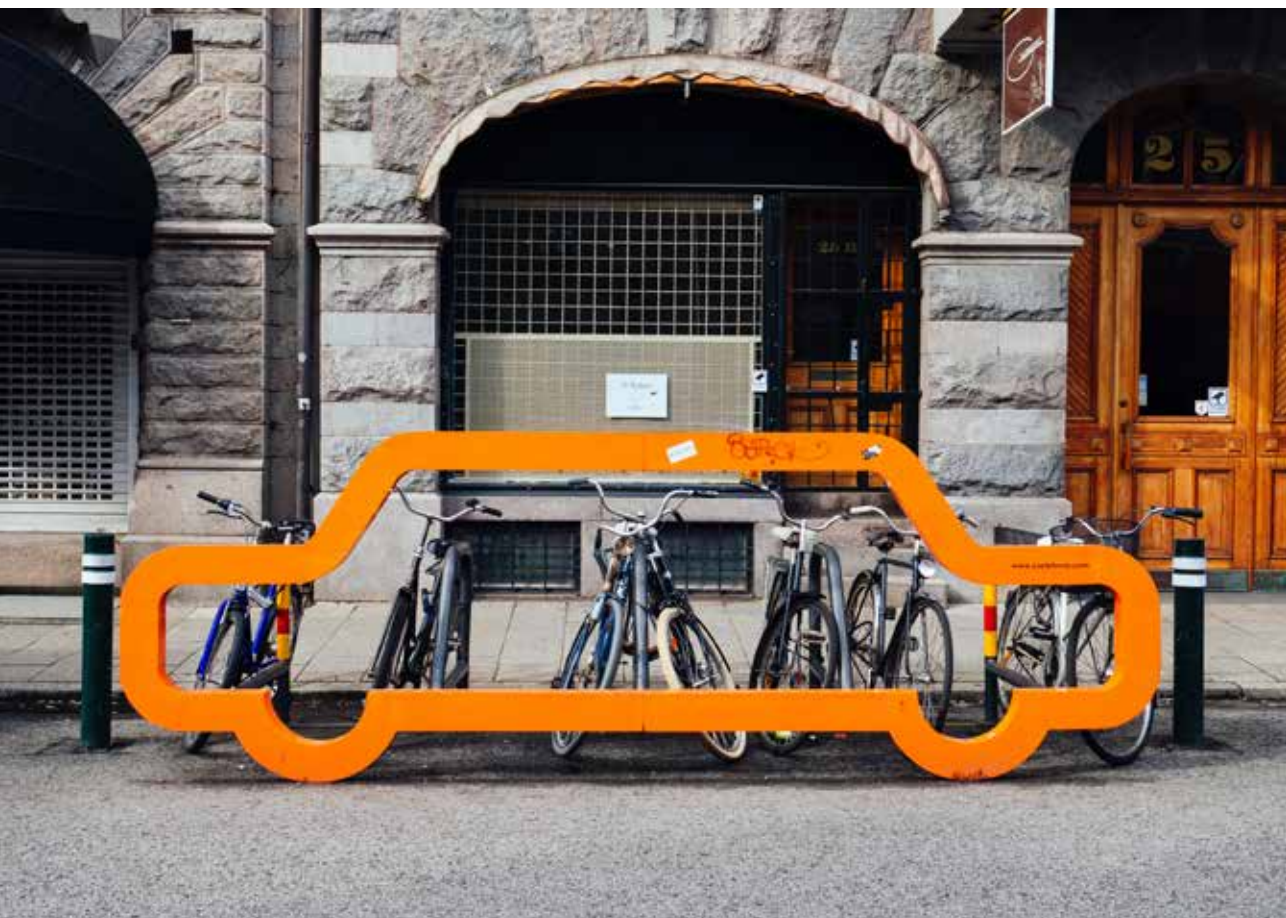


photo : Susan Yin

→ Zoom territoire : Cartographie des initiatives de mobilité au Kirchberg

IMS a constitué un groupe de travail avec ses entreprises membres ainsi qu'avec les institutions publiques situées sur le plateau du Kirchberg, qui se penche sur la problématique de la mobilité.

Une cartographie des initiatives de mobilité des membres IMS et des institutions a été élaborée et présentée au groupe. Celle-ci visualise leurs pratiques de mobilité existantes (co-voiturage, mutualisation de places de parking, télétravail, navette privée, etc.) et permet ainsi aux acteurs d'échanger sur leur savoir-faire et d'identifier des meilleures pratiques entre voisins.

En collaboration avec Luxmobility, IMS a lancé une ambitieuse campagne de mobilité à travers une application mobile « Positive Drive 2.0 ». L'application permet de collecter des données sur les comportements de mobilité des usagers de la zone et d'encourager la

mobilité douce et la multimodalité. Conjointement, des groupes thématiques inter-entreprises, sont mis en place pour aborder certains aspects liés à la mobilité plus concrètement. L'analyse des données sera partagée avec le Fonds Kirchberg afin de participer à leur démarche d'aménagement durable du territoire.

[illegible]

Participez à ce tableau et envoyez-nous vos idées et commentaires.

es ist: [empfehle diese Website](#)

e) Une logique d'achats responsables à la traîne

Ci-dessous est décrit le degré d'avancement des entreprises dans leur politique d'achats durables. On observe que la majorité des entreprises n'achètent pas exclusivement de manière durable. En effet, 43% des répondants achètent parfois des biens et/ou services « responsables » et 18% ne travaillent pas du tout dans une logique d'achats durables.

Le top cinq des familles d'achats dans lequel est intégré le critère de durabilité concerne l'entretien et nettoyage (73%), les fournitures et équipements de bureau (68%), les achats alimentaires (64%), les outils de communication (64%) et la mobilité (61%). Ce critère n'est pris en compte dans la sélection de produits financiers que dans un quart des cas.

Le degré d'avancement de la politique d'achats durables



43%

Vous ne travaillez pas dans une logique d'achats responsables

20%

Vous réalisez la plupart de vos achats sur la base d'une check-list interne RSE

18%

Vous imposez des critères RSE à vos fournisseurs en tant que donneur d'ordre

18%

Vous achetez parfois des biens et / ou services « responsables »



Familles d'achats dans lesquelles sont intégrés les critères RSE

Entretien / Nettoyage

73%



Fournitures,
équipements de bureau

68%



Achats alimentaires (machines
à café, boissons, repas...)

64%



Communications,
(papeterie, cadeaux
d'entreprise, événementiel...)

64%



Mobilité
(flotte de véhicules)

61%



Installations immobilières
et industrielles

55%



IT, équipement
informatique

30%



Produits financiers

25%







3.

Contribution
des entreprises
aux 17 Objectifs de
Développement
Durable



3.

Contribution des entreprises aux 17 Objectifs de Développement Durable

a) Une nouvelle génération d'objectifs

Les Objectifs de Développement Durable, aussi connus sous l'abréviation ODDs et la dénomination « d'objectifs mondiaux », représentent 17 objectifs. Adoptés le 25 septembre 2015, ils prescrivent un agenda pour les 15 prochaines années, reposant de manière équilibrée sur les trois piliers du développement durable : social, environnemental et économique.

Les ODDs revisitent les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), ancien programme défini par l'ONU pour les 15 premières années du nouveau millénaire. Les OMD fixaient 8 grands objectifs, couvrant des problématiques affectant particulièrement les pays en voie de développement. Les 17 Objectifs de Développement Durable sont eux plus divers, exhaustifs et déclinables, incitant

chaque nation à se mobiliser.

À la date butoir des OMD, d'importantes victoires ont pu être soulignées, notamment la réduction de l'extrême pauvreté ou encore l'amélioration de l'accès à l'éducation et à l'eau potable. Toutefois, de nombreux progrès restent à accomplir. Les ODDs s'appuient donc sur la dynamique créée tout en proposant un nouveau cadre interdépendant, dans lequel la réalisation des objectifs est fonction du succès des autres. Cette approche plus approfondie s'illustre clairement par le nombre de sous-objectifs créés : 169 contre 21 précédemment. Ces derniers permettent une plus grande clarté quant aux ambitions de chaque objectif et une méthode concrète de suivi.

Chose nouvelle, cette génération d'objectifs est source potentielle d'inspiration pour le secteur privé qui peut s'en emparer comme autant de lignes directrices dans la

mise en œuvre de leurs démarches RSE et se voit ainsi encouragé dans la recherche d'opportunités d'actions collectives. Côté suivi, les sous-objectifs sont mesurés au niveau national grâce à un système d'indicateurs qui tracent les progrès vers la réalisation des grands objectifs. Par exemple, l'indicateur 10.3.1 est stipulé comme suit : « Proportion de la population ayant signalé avoir personnellement fait l'objet de discrimination ou de harcèlement au cours des 12 mois précédents pour des motifs interdits par le droit international des droits de l'Homme », ce qui se rattache à l'Objectif 10.3 d'assurer l'égalité des chances et de réduire les inégalités, notamment en supprimant toute loi, politique ou pratique

discriminatoire et en encourageant les démarches inclusives.

Grâce à l'utilisation de tels indicateurs, les ODDs assurent un degré de traçabilité et de responsabilité car les progrès (ou leur absence) peuvent être facilement identifiés, sous réserve de collecte de données et de suivi constants. Cette responsabilité est d'autant plus accentuée par le 'People's Report Card', qui attribue chaque année une note entre F et A aux pays, évaluant ainsi les mesures nationales adoptées. Ceci représente un outil à la fois de pression et de motivation pour les pays, dont les programmes sont examinés régulièrement dans l'espoir d'assurer la réalisation des ODDs.



Fig. 1) Les 17 objectifs de Développement Durable

ODD 1 : Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde

ODD 2 : Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable

ODD 3 : Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge

ODD 4 : Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

ODD 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

ODD 6 : Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau

ODD 7 : Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes à un coût abordable

ODD 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

ODD 9 : Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation

ODD 10 : Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre

ODD 11 : Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables

ODD 12 : Établir des modes de consommation et de production durables

ODD 13 : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions

ODD 14 : Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable

ODD 15 : Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des terres et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité

ODD 16 : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous

ODD 17 : Renforcer les moyens de mettre en oeuvre le Partenariat mondial pour le développement durable et le revitaliser.

Protéger les droits
des enfants



photo : Gianandrea Villa



*L'agenda 2030
luxembourgeois s'inscrit dans
les Objectifs de Développement Durable.
Six chantiers prioritaires sont ouverts.*

*Extrait du rapport de mise en oeuvre de l'Agenda 2030
adopté par le Gouvernement en Conseil
en date du 12 mai 2017*

1. Assurer l'inclusion sociale et une éducation pour tous

Le Luxembourg doit faire en sorte que chaque résident, quels que soient ses capacités, ses besoins et ses origines, puisse participer pleinement à la vie en société et exercer une activité professionnelle rémunérée.

2. Diversifier l'économie

Pour assurer la viabilité du système économique et social, le Luxembourg est tenu d'oeuvrer par des efforts constants à une diversification de son économie à travers des nouvelles activités économiques en privilégiant la nécessité de la transition vers une économie inclusive qui profite à tous, neutre en carbone et en pleine conscience et respect de l'utilisation des ressources naturelles.

3. Garantir une mobilité durable

Le développement démographique et la part des frontaliers dans l'emploi salarié total du Luxembourg induisent un besoin croissant en mobilité alors que les déplacements en voiture sont privilégiés. Arrêter la dégradation continue de la situation du trafic et assurer une mobilité durable aura des impacts bénéfiques non seulement sur la qualité de vie des utilisateurs, mais également sur la compétitivité économique, sur la cohésion sociale et sur l'environnement, notamment sur la qualité de l'air et les émissions de gaz à effet de serre.

4. Planifier et coordonner l'utilisation du sol

Avec un territoire de 2 586 km², le développement démographique impacte fortement la durabilité du système urbain luxembourgeois notamment en termes de besoins en logements, de mobilité, de services de base, d'infrastructures techniques mais

aussi de préservation et de gestion des espaces naturels. Le Luxembourg doit donc faire face à un besoin accru et constant en logements, tout en assurant un développement de l'habitat en adéquation avec les principes d'un développement durable du territoire, soucieux de préserver la réserve foncière, de favoriser des modes de déplacement alternatifs à l'automobile et d'assurer la protection des ressources naturelles et de la biodiversité.

5. Arrêter la dégradation de notre environnement

La dégradation de notre environnement naturel est liée à plusieurs facteurs, dont la perte et la détérioration d'habitats naturels en raison de la fragmentation des paysages (expansion des agglomérations urbaines, extension des réseaux de transport, modification des pratiques agricoles, drainage et transformation des zones humides et des cours d'eau). L'effet conjugué du changement climatique risque d'accentuer cette tendance négative avec des répercussions imprévisibles sur le fonctionnement des écosystèmes terrestres et aquatiques, et en conséquence pour la sylviculture et l'agriculture, la santé publique et l'économie.

6. Protéger le climat

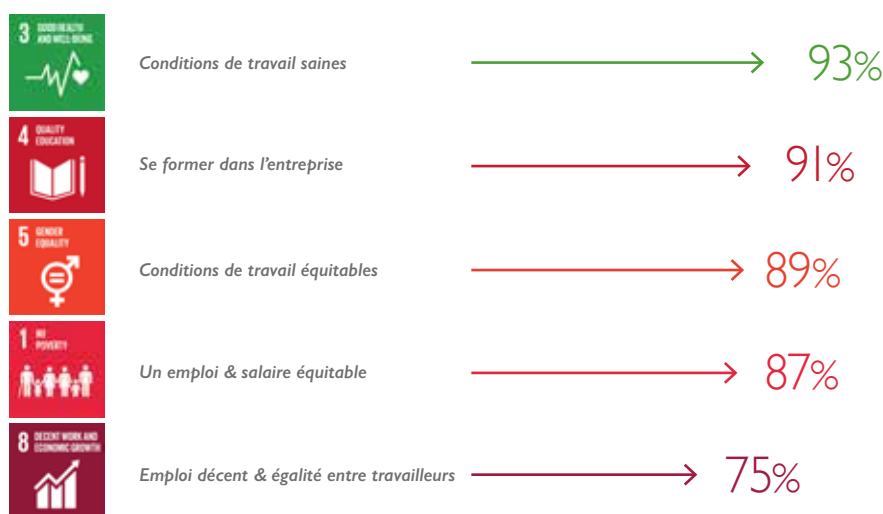
Le changement climatique est l'un des plus grands défis mondiaux de notre époque. Les risques liés au climat sapent les efforts déployés pour juguler la pauvreté, améliorer le bien-être des populations et parvenir à une croissance économique soutenue en tous points de la planète. Dans le cadre de l'Accord de Paris, le Luxembourg assume ses responsabilités en traduisant le défi global des changements climatiques par l'objectif national d'une réduction de ses émissions de 40% à l'horizon 2030 par rapport à 2005.

b) Niveau d'engagement actuel des entreprises vis-à-vis des 17 ODDs

Le deuxième objectif de l'enquête étant d'évaluer le niveau de contribution actuel des entreprises aux objectifs de développement durable, IMS a demandé à ses membres d'indiquer leur niveau d'engagement effectif au regard des 17 Objectifs et sous-objectifs de développement durable. Le tableau ci-dessous décrit les résultats à cette question et il en ressort que les cinq sous-objectifs les plus cités concernent exclusivement le bien-être du collaborateur. Ainsi, 93% des répondants mentionnent les conditions de travail saines, 91% mettent en avant l'importance de se former dans l'entreprise, 89% les conditions de travail équitables, 87% un emploi et salaire équitables et enfin 75% un emploi décent et l'égalité entre travailleurs.

Le tableau ci-après démontre également quels sont les ODDs les plus délaissés par nos membres. Ainsi, très peu d'entreprises se sont actuellement engagées dans l'ODD 14 « Climate Action » (pour 9%), l'ODD 6 « Clean water and sanitation » (pour 17%), l'ODD 10 « Reduce inequalities » (18%), l'ODD 11 « Sustainable cities and communities » (18%) et l'ODD 2 « Zero hunger » (19%).

Top 5 des priorités – Le collaborateur au centre des politiques RSE



Le niveau des engagements actuels des entreprises dans les objectifs et sous-objectifs de développement durable

ODD et sous-ODD



Éliminer l'extrême pauvreté et la faim
Une éthique sociale et solidaire de l'entreprise
Un emploi et salaire équitable

Oui	Planifié	Non
21	0	79
72	20	8
87	2	11



Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable
Alimentation responsable
Soutien aux populations vulnérables
Méthodes soutenables d'agriculture

Oui	Planifié	Non
19	4	77
33	11	56
44	7	49
14	7	79



Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge
Protéger la santé du consommateur
Conditions de travail saines
S'investir auprès des communautés

Oui	Planifié	Non
74	4	22
36	0	64
93	4	3
58	13	29



Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie
Accès à l'éducation et à la formation
Protéger les droits des enfants
Se former dans l'entreprise

Oui	Planifié	Non
61	4	35
73	11	16
47	4	49
91	7	2



Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles
Partenaires, produits de consommation et communication
Conditions de travail équitables

Oui	Planifié	Non
67	7	26
22	7	71
89	0	11



Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement
Gestion des ressources
Gestion de la pollution
Garantir l'accès à tous

Oui	Planifié	Non
17	0	83
49	11	40
56	2	42
22	9	69

ODD et sous-ODD

		Oui	Planifié	Non
7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 	Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable	26	4	70
	Réduire sa dépendance et sa facture énergétique	53	13	34
	Investir dans l'énergie propre et renouvelable	56	4	40
	Offrir un accès à l'énergie pour tous	16	4	80
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 	Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous	67	4	29
	Emplois décents et égalité entre les travailleurs	75	0	25
	Bannir le travail forcé et garantir le respect des textes internationaux	50	0	50
	Développement économique	61	7	32
9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE 	Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation	53	4	43
	Développer les technologies et innover	68	2	30
	Une industrialisation durable qui profite à tous	36	0	64
	Infrastructures durables et résilientes	57	2	41
10 REDUCED INEQUALITIES 	Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre	18	2	80
	Réduire des inégalités à l'international	16	0	84
	Protection envers les personnes vulnérables	43	2	55
11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES 	Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables	18	7	75
	Villes durables et résilients	20	5	75
	Lieux publics ouverts et adaptés à tous	12	5	83
12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 	Etablir des modes de consommation et de production durables	53	9	38
	Communication responsable et sensibilisation des consommateurs	57	9	34
	Innover avec des produits et services responsables	57	11	32
	Offrir un accès à l'énergie pour tous	14	2	84

Le niveau des engagements actuels des entreprises dans les objectifs et sous-objectifs de développement durable

ODD et sous-ODD

		Oui	Planifié	Non
 13 CLIMATE ACTION	Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions	36	4	60
	Réduire l'impact des transports	52	16	32
	Optimiser sa production et mobiliser sa chaîne de valeur	41	5	54
	Adaptation et compensation	55	9	36
 14 LIFE BELOW WATER	Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins de développement durable	9	2	89
	Préserver et restaurer les écosystèmes	16	7	77
	Pratiquer durablement son activité	44	2	54
 15 LIFE ON LAND	Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols, et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité	31	4	65
	Restaurer les écosystèmes terrestres	23	0	77
	Avoir une pratique durable de son activité	50	5	45
	Mobiliser ses parties prenantes	48	9	43
 16 PEACE AND JUSTICE	Promouvoir l'avènement des sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous	36	2	62
	Droits humains et protection de la vie privée	66	7	27
	Normes internationales et évasion fiscale	61	5	34
	Gouvernance et lutte contre la corruption	70	2	28
 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	Des partenariats efficaces entre les gouvernements, le secteur privé et la société civile	62	7	31
	Mettre sa politique RSE et sa stratégie d'innovation au service des Objectifs de Développement Durable	50	20	30
	Créer des partenariats et mobiliser ses parties prenantes	66	11	23
	Communiquer et diffuser ses bonnes pratiques	64	20	16

c) Vers de nouveaux enjeux stratégiques ?

IMS a également voulu recueillir l'avis des CEOs sur les 17 Objectifs de Développement Durable. À cet égard, une matrice a été construite (voir graphique ci-contre). Celle-ci permet tout d'abord de mettre en lumière le classement différencié des principaux ODDs par importance selon que l'on se place dans une optique de stratégie d'entreprise ou bien d'urgence étatique. Le graphique ci-dessous décrit ce classement. Il permet par ailleurs d'identifier

les enjeux stratégiques de demain, les ODDs qui sont perçus par les CEOs comme les plus stratégiques pour l'entreprise et les plus urgents à traiter par le Grand-Duché (cf. zone entourée sur la matrice). Les entreprises sont ici considérées comme des acteurs clés pour la réalisation de ces objectifs. Plus la collaboration entre les entreprises et le gouvernement sera étroite, plus la probabilité d'atteindre ces objectifs sera élevée.

Importance stratégique et urgence étatique : deux classements différents

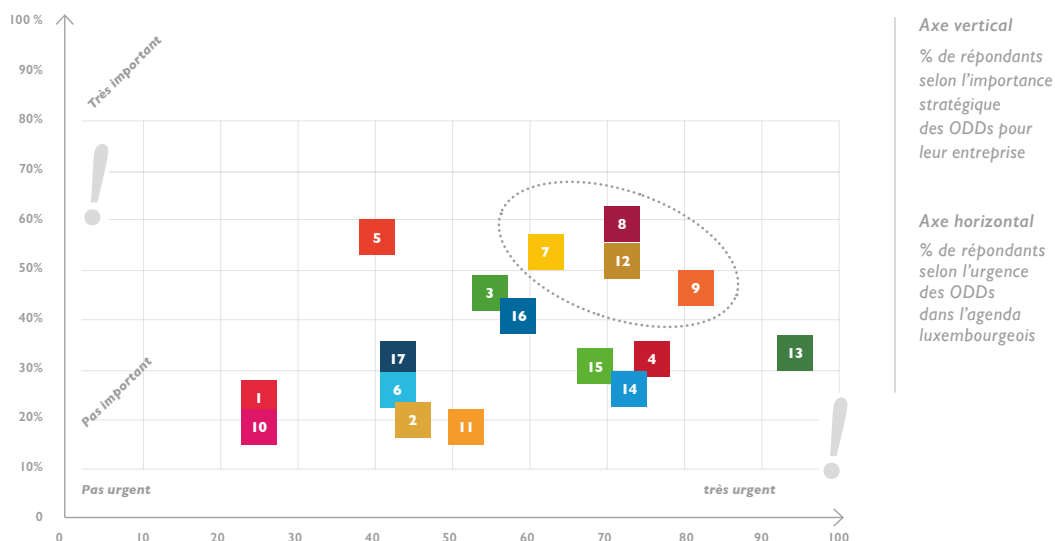
Les 5 ODDs dont les CEOs pensent qu'ils doivent être traités prioritairement par le Luxembourg



Les 5 ODDs dont les CEOs pensent qu'ils sont les plus stratégiques pour leur entreprise



Les CEOs s'expriment sur les 17 Objectifs de Développement Durable



Comment lire la matrice ?

Les sondés se sont exprimés sur deux questions.

1. Quels ODDs devraient être traités prioritairement par le Grand-Duché du Luxembourg.

L'échelle de Likert à 5 points graduée de « Pas du tout urgent » à « Très urgent » a servi de référence.

2. Quelle importance stratégique des ODDs pour votre entreprise?

Les dirigeants ont hiérarchisé l'importance stratégique des ODDs pour leur entreprise.

La matrice a été construite afin de mettre en relation ces deux dimensions. Les points sur

la matrice rendent compte du pourcentage de répondants ayant indiqué « urgent » ou « très urgent » à la première question et du pourcentage de répondants ayant coché « important » ou « très important » à la deuxième question. Les numéros associés à chaque point représentent l'ODD concerné.

Par exemple, le nombre « 13 » correspond à l'ODD « Climate Action », qui se caractérise d'une part par 95% des CEOs le considérant comme urgent à traiter par le Luxembourg et d'autre part 33% des CEOs le considérant comme important pour la stratégie de leur entreprise.

La matrice identifie quatre ODDs prioritaires pour le Luxembourg où les entreprises peuvent être leviers de transformation durable

L'ODD 8 promeut une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein-emploi productif et un travail décent pour tous.

Cet objectif s'inscrit dans la dynamique de la Troisième Révolution Industrielle qui vise à atteindre une croissance durable, post-carbone et inclusive. L'innovation est un vecteur majeur à la réussite de cet ODD.

L'ODD 12 vise à établir des modes de consommation et de production durables.

Les ressources s'épuisent, l'environnement se dégrade et de nouveaux risques émergent; pénurie, volatilité des coûts, des dommages environnementaux. Dans une optique de minimisation des risques, il est dès lors cohérent de constater que cet ODD est considéré comme un enjeu stratégique important. Aussi, il semblerait que la force centripète de l'économie circulaire soit parvenue à faire bon écho chez nos répondants.

L'ODD 7 garantit l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable.

La contribution des entreprises à cet objectif permettrait d'accroître la production d'énergie renouvelable, ce qui, dans un contexte de diminution des ressources fossiles, est un élément clef pour que les entreprises gagnent en résilience et se protègent contre la volatilité du coût de l'énergie. L'ODD vise également

à multiplier par deux le taux d'efficacité énergétique, soit un gain d'économie pour les entreprises.

Nos répondants semblent avoir pleinement mesuré l'enjeu de cet ODD.

L'ODD 9 vise à bâtir une infrastructure résiliente, à promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et à encourager l'innovation.

Selon Global Compact France, cet objectif « peut espérer voir le jour via le développement d'infrastructures propres, coresponsables, fiables et accessibles, qui seront à la base du développement économique futur, du bien-être humain et de la promotion d'une industrialisation durable, qui profiteront à tous et favoriseront l'accès aux technologies de l'information et de la communication. » En encourageant l'innovation et en accélérant leur recherche et développement, en lien avec ces infrastructures, les entreprises ouvriront leurs portes à un ensemble d'opportunités stratégiques : une position de leader de la transition vers une industrie durable, un accès à de nouveaux marchés ou encore une anticipation des réglementations et coûts futurs.

An aerial photograph of a lush green landscape. A light-colored road or path curves through the middle of the frame, separating a large green field on the left from a dense forest on the right. The sky is filled with soft, white clouds. The overall scene is peaceful and natural.

Préserver et restaurer les écosystèmes

« Quel est votre point de vue sur les 4 ODDs identifiés comme les plus stratégiques et urgents dans le cercle de la matrice ? »



Ariane Koenig
Chercheuse à l'Université
du Luxembourg

Les progrès sont notables pour ces 4 ODDs mais il convient de s'interroger sur la nature même de ces améliorations. Comment notre société peut-elle transformer nos modes de vie, repenser nos produits et services et mode de production tout en assurant des flux de matières et d'énergies respectueux de la capacité biologique de notre région ? Une technologie plus intelligente est certes une condition nécessaire mais n'est pas suffisante. Ce sont de nouveaux partenariats (ODD 17) dont nous avons besoin et non d'une référence à cette notion désuète de croissance. Nous devons collaborer autrement afin d'appréhender différemment le capital naturel, social et financier, la co-crédation

de valeur et notre définition des parties prenantes. Une innovation radicale à même de relever les défis futurs nécessitera non seulement de repenser l'ensemble de notre chaîne de valeur mais aussi les modèles économiques en dépassant l'ancien clivage production / consommation. Les citoyens devront être mobilisés afin d'être vecteurs d'influence et non simples consommateurs passifs à travers des méthodes d' « open innovation » et d'ingéniosité collective pour une co-crédation de valeur et de nouveaux modèles de gestion. Au-delà du simple sujet de la consommation responsable, cette approche invite les dirigeants à s'emparer plus activement du sujet de la fracture sociale (ODD 10).

d) Une importance stratégique des ODDs encore perçue en demi-teinte

À une exception près, le pourcentage de CEOs considérant comme urgent l'intervention du Luxembourg dans la réalisation des ODDs est toujours supérieure au pourcentage de CEOs considérant comme stratégiques les différents ODDs pour l'activité de leur entreprise (voir matrice). Ils ne placent donc globalement pas l'entreprise en première ligne dans la réalisation des ODDs. Cela atteste de la nécessité de poursuivre les efforts en matière de sensibilisation au "business case" d'un développement durable de l'entreprise, tant sur le plan de la gestion des risques que des opportunités stratégiques que peuvent apporter les Objectifs de Développement Durable.

Le treizième ODD qui vise à prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions est particulièrement marquant. En effet, 95% des CEOs le considèrent comme urgent à traiter au Grand-Duché alors que seulement 33% le perçoivent comme important pour

la stratégie de l'entreprise. Autrement dit, 67% ne sont pas encore parvenus à s'approprier les enjeux stratégiques et les conséquences majeures sur la pérennité de leur modèle économique qui se cachent derrière la protection du climat. Global Compact France affirme que le coût de l'inaction, qui serait responsable d'une grande instabilité économique, sociale et environnementale, est beaucoup plus élevé que les investissements nécessaires pour décarboner l'économie et s'adapter dès à présent. Comme l'a démontré le rapport de Nicolas Stern en 2006, l'inaction face au réchauffement climatique équivaut à une perte annuelle d'environ 5% à 20% du PIB mondial selon l'éventail de risques et de conséquences pris en compte. En revanche, le coût de l'action, à savoir réduire les émissions de gaz à effet de serre pour éviter les conséquences du changement climatique, peuvent se limiter à environ 1% du PIB mondial chaque année.



Carole Diesbourg
Ministre de l'environnement
Luxembourg



Nous connaissons tous les 17 Objectifs et les 169 cibles.

Le préambule résume l'esprit de ces objectifs comme suit :

« People, Planet, Prosperity, Peace, Partnership »

Je voudrais souligner ici le principe du partenariat.

Je suis convaincue que la mise en œuvre des Objectifs de Développement Durable ne peut être réalisée sans partenariats ; des partenariats entre secteur privé et secteur public, des partenariats entre société civile et secteurs privé et public et des partenariats avec les municipalités. Car les 17 ODDs ne sont pas un agenda pour les seuls gouvernements, mais un agenda pour la société entière.

Je tiens à remercier IMS et ses entreprises adhérentes pour leur engagement en faveur du développement durable et plus particulièrement envers les 17 Objectifs de Développement Durable de l'Agenda 2030.



A full-page background image showing a serene landscape at dawn or dusk. The sun is a bright, glowing orb in the upper center, casting a warm, golden light across the sky and reflecting on the water. Below the sun, a thick layer of mist or fog fills the middle ground, partially obscuring the land. In the foreground, a dark, forested hillside slopes down towards a calm body of water. The water's surface is still, reflecting the colors of the sky and the silhouettes of the trees. In the far distance, a line of land is visible with several tall, thin structures that appear to be wind turbines. The overall mood is peaceful and contemplative, with a focus on natural beauty and sustainable energy.

établir des modes de productions
et de consommations durables



Position du Luxembourg dans l'indice ODD 2017¹ : 33^e sur 157 avec un score de 75 sur 100

e) L'égalité homme-femme, une exception

Le cinquième Objectif de Développement Durable des Nations Unies est de parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et filles. Cet objectif est le seul qui se caractérise par une proportion de CEOs le considérant comme plus important stratégiquement (pour 57%) que

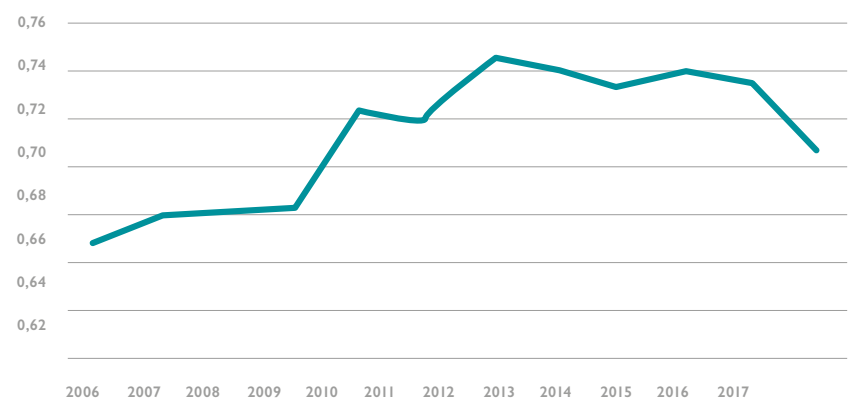
urgent à traiter par le Luxembourg (41%) (voir graphique page 47). Ils considèrent ainsi que ce sujet doit être prioritairement traité au sein des entreprises quand l'Etat a déjà mis en place un certain nombre de dispositifs incitatifs (programme Actions Positives, par exemple).

¹ Bertelsmann Stiftung, et Sustainable Development Solutions Network. 2017. « SDG Index and Dashboards Report 2017, Global Responsibilities - International spillovers in achieving the goals ».

Le graphique ci-dessous décrit l'évolution du score du Luxembourg à l'index de l'égalité des genres développé par le Forum Économique Mondial. On observe qu'entre 2006 et 2012, le Luxembourg a considérablement amélioré son score passant respectivement de 0.6671 à 0.7439. À partir de 2012, la tendance s'est inversée et en 5 ans le Luxembourg a perdu 379 points

de base le classant in fine 56^e sur 144 pays en 2017. Le Luxembourg a dès lors encore beaucoup à faire pour rattraper l'Islande, le leader de l'égalité des genres, qui se caractérise par un score de 0.878 en 2017.

Évolution du score du Luxembourg à l'index de l'égalité des genres au Forum Économique Mondial entre 2006 et 2017





→ Qu'est-ce que le programme Actions Positives?

1

• l'égalité de traitement des femmes et des hommes (recrutement ; formation et qualification ; rémunération ; culture d'entreprise ; harcèlement sexuel et moral)

2

• l'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision (formation et promotion professionnelles ; participation égale à la prise de décision)



Extrait du portail luxembourgeois de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les actions positives font partie du plan d'égalité des femmes et des hommes par lequel le Gouvernement s'engage à promouvoir l'égalité de genre dans tous les domaines et à tous les niveaux de la société.

Dans son programme, le Gouvernement a décidé que des mesures d'encouragement concrètes telles que les actions positives doivent être renforcées aussi bien au niveau des entreprises privées qu'au niveau des institutions publiques. Le programme des actions positives couvre ainsi trois thèmes prioritaires (voir encadrés en haut de la page).

3

• l'égalité des femmes et des hommes dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée (organisation de travail ; réintégration professionnelle ; conciliation d'une fonction dirigeante et de la vie privée)

Les entreprises du secteur privé, les départements ministériels, les administrations publiques et les administrations communales soucieuses de créer une égalité de fait au sein de leur organisme peuvent décider de participer au programme pour réaliser un projet d'actions positives.

Ils en feront la demande auprès du ministère de l'Égalité des chances qui chargera un bureau d'experts externes de réaliser une enquête de satisfaction auprès de l'ensemble du personnel et d'effectuer l'analyse des données et des informations recueillies. Le programme permet ainsi aux participants de réaliser leur projet en fonction des besoins identifiés et de développer leur plan d'actions à partir des propositions de mesures basées sur les résultats de l'analyse effectuée.





4.

Vers de nouvelles
perspectives
de collaboration



4.

Vers de nouvelles perspectives de collaboration

a) Des entreprises prêtes à collaborer au sein de leur zone d'activité

Afin d'améliorer la gestion et l'aménagement de leur zone d'activité, les entreprises sont prêtes, comme le montre le graphique ci-dessous, à développer des synergies avec les communes (pour 61%), les entreprises voisines (52%), le propriétaire/bailleur de l'établissement (33%) et les citoyens (21%). Les thématiques de collaboration qui attirent le plus les entreprises sont la mobilité (78%), le bien-être des collaborateurs (76%), la gestion des déchets (71%), l'énergie (54%) et la mutualisation des achats (27%).

Prêtes pour un développement de synergies dans le quartier d'affaires en matière de ...

78%



Mobilité

76%



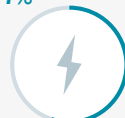
Bien-être

71%



Gestion des déchets

54%



Energie

27%



Mutualisation des achats

b) Des partenariats sociaux



Le partenariat est une relation de collaboration et de coordination d'égal à égal entre plusieurs organisations qui visent à atteindre des buts communs en jouant de la complémentarité de leurs compétences et de leurs approches¹.

Le graphique ci-dessous décrit les différents types de partenariats mis en place par les entreprises du réseau IMS :

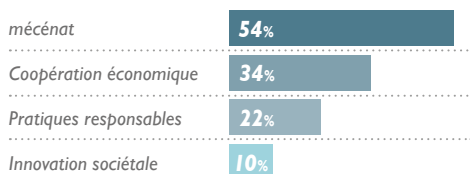
- **Le partenariat de mécénat** (pour 54%) qui correspond au soutien de l'entreprise à un projet d'intérêt général par un apport financier, de compétence et/ou en nature. (ex. une subvention pour un projet de solidarité).
- **Le partenariat de coopération économique** (pour 34%) qui se définit comme l'élaboration d'un produit commun avec l'association et/ou la participation de

l'un des partenaires à l'offre de l'autre (ex. réponse commune à un appel d'offre).

- **Le partenariat de pratiques responsables** (pour 22%), soit l'utilisation des savoir-faire de l'association pour faire évoluer les pratiques de l'entreprise et/ou le développement d'achats responsables auprès de structures sociales ou environnementales (ex. l'intervention d'une association spécialisée dans le handicap)
- **Le partenariat d'innovation sociétale** (pour 10%) se traduisant par l'implication de l'entreprise à l'amorçage et/ou au changement d'échelle d'un projet d'innovation sociétale (ex. participation à la recherche dans un projet en matière de santé).

¹ D'après « Les partenariats associations & entreprises. Initier ou renforcer une politique de partenariats avec les entreprises », référentiel, Chorum, novembre 2011.

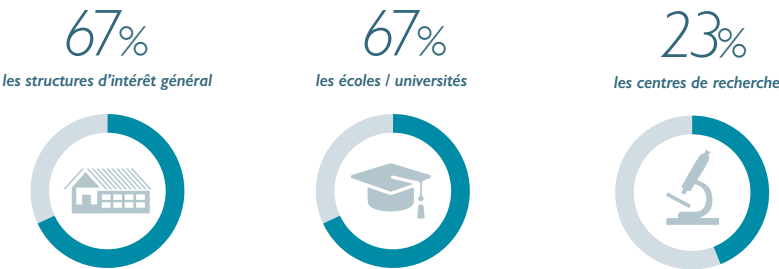
Type de partenariats menés par l'entreprise



En plus de leur partenariat actuel, les entreprises sont également prêtes à développer de nouvelles collaborations avec les structures d'intérêt général (67%), les écoles et Universités (67%) et les centres de Recherches (67%).

Parmi les 18% d'entreprises qui évaluent leurs partenariats, les types d'évaluations mises en place sont le bilan annuel ou pluriannuel des actions menées entre les partenaires (43%), l'évaluation des impacts de la relation partenariale (43%) et l'évaluation de l'impact sociétal du projet (29%).

Les entreprises sont prêtes à développer des partenariats avec...



Type d'évaluations des partenariats mis en place par les entreprises

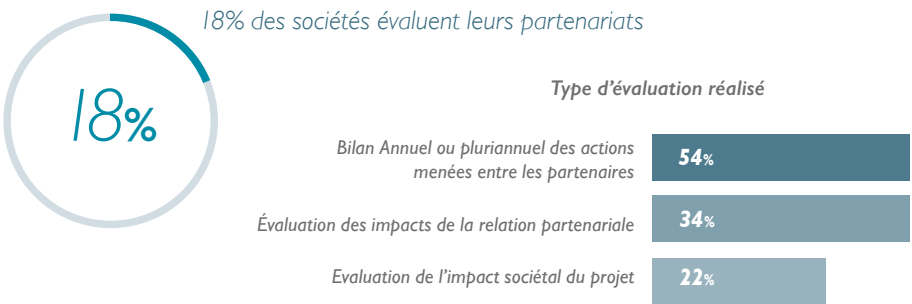




photo : Marion Dessard

Atelier de co-création « Lutte contre le surendettement » - IMS Luxembourg

Quelles solutions développe IMS Luxembourg pour répondre aux attentes des entreprises en termes de partenariats sociaux ?



Nouer des partenariats est au cœur des enjeux RSE des entreprises : s'associer avec des acteurs du monde social permet de s'engager pour la communauté et le partenariat se construit en corrélation avec les besoins des structures d'intérêt général et la stratégie de l'entreprise.

Le programme Part&Act d'IMS Luxembourg offre aux entreprises membres d'IMS un cadre et une méthodologie innovante qui facilitent les rencontres, le dialogue et la collaboration entre ces deux mondes.

Les cycles d'ateliers de co-crédation que nous organisons en partenariat avec l'ULESS, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, et 6zero1 offrent par exemple la possibilité aux entreprises de s'engager aux côtés d'acteurs de l'économie sociale et solidaire et d'organisations publiques dans une démarche

de coopération économique et d'innovation sociétale. En 2017, 11 entreprises membres se sont ainsi engagées dans le cadre de ces ateliers pour réfléchir collectivement à des solutions novatrices qui répondent à la problématique du surendettement.

Les entreprises peuvent également choisir de s'engager dans une démarche de mécénat en participant à nos ateliers de transfert de compétences organisés de manière récurrente au cours de l'année. Ils permettent à des volontaires d'entreprises de donner de leur temps et de leurs compétences au profit d'une organisation de l'économie sociale et solidaire.

D'autre part, IMS Luxembourg organise chaque année le premier événement dédié aux partenariats entreprises-associations au Luxembourg : le Market Place Part&Act a permis depuis quatre ans de nouer plus de 330 partenariats entre 55 entreprises et 82 associations.

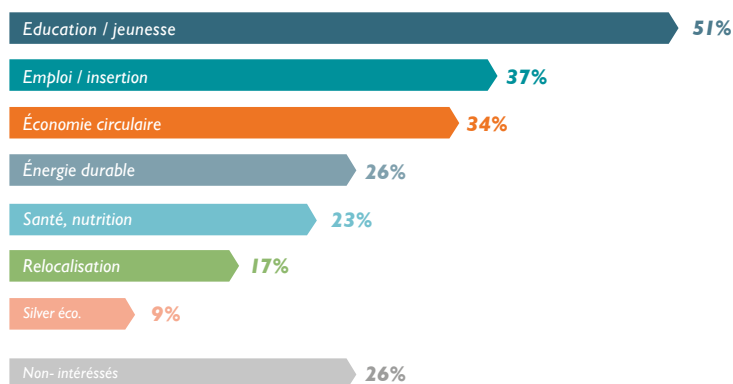
.....

c) *L'économie sociale et solidaire, une nouvelle approche de collaboration ?*

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 12 décembre 2016 portant sur la création des Sociétés d'Impact Sociétal (SIS), l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) est reconnue officiellement au Grand-Duché en tant que secteur de l'économie regroupant les organisations privées (entreprises, coopératives, associations, mutuelles ou fondations) qui cherchent à concilier activité économique et équité sociale.

Ce nouveau type d'entreprise retient toute l'attention des membres d'IMS puisque 76% d'entre eux sont disposés à co-crédier des solutions innovantes avec des organisations de cette nouvelle économie. Les thématiques qui intéressent le plus sont l'éducation et la jeunesse (51%), l'emploi et l'insertion (37%) et l'économie circulaire (34%).

Les thématiques de l'Economie Sociale et Solidaire qui intéressent les entreprises





Nicolas Schmit

Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Économie sociale et solidaire
Luxembourg

« Les chiffres montrent que les entreprises sont plus que prêtes à être actives dans le secteur de l'économie sociale et solidaire. Qu'est-ce que cela vous inspire ? »

Les défis majeurs auxquels nous faisons face aujourd'hui, que ce soit le défi climatique, le défi numérique ou encore le défi social, nous amènent à une prise de conscience renforcée des enjeux sociétaux.

Nous devons mieux anticiper les besoins économiques, sociaux, culturels et écologiques futurs. Dans la recherche de solutions adaptées et innovantes, les entreprises sont ainsi amenées à se tourner vers les entreprises de l'économie sociale car c'est grâce à l'innovation sociale que ces dernières ont depuis toujours trouvé des solutions innovantes à des problèmes sociaux ou sociétaux naissants. En travaillant ensemble et en mutualisant les efforts et les expériences, elles peuvent réussir à construire une économie qui intègre l'innovation sociale et qui place de nouveau l'humain au cœur de ses préoccupations.



Conclusion



Après l'analyse de son enquête RSE 2017, IMS Luxembourg avance plusieurs observations.

Tout d'abord, bien que les entreprises démontrent un intérêt certain pour la RSE, il s'avère que les ressources mises à disposition pour son implémentation sont aujourd'hui encore insuffisantes pour obtenir d'une part des résultats probants et d'autre part pour explorer pleinement les opportunités stratégiques qui y sont liées.

Ceci s'avère particulièrement vrai s'agissant des Objectifs de Développement Durable et le niveau d'engagement actuel des entreprises en la matière n'est pas suffisant pour espérer réaliser l'Agenda 2030 des Nations Unies.

Selon le dernier rapport « Global Opportunity Report 2018 » de Sustainia¹, aucun des 17 Objectifs de Développement Durable ne seront atteints d'ici 2030 si nous conservons ce rythme de croisière. Le constat est particulièrement

amer concernant les ODDs 10, 12, 13 et 14, respectivement les inégalités, la consommation et production, le climat et les océans.

Des voies de progrès se dessinent cependant car l'on observe un certain engouement des entreprises pour la mise en place et le développement de nouveaux partenariats et collaborations orientés vers l'Economie Sociale et Solidaire et sur les territoires. De même, le rôle central des salariés perçus au cœur du dispositif durable de l'entreprise est un indicateur du potentiel d' 'empowerment' pour une meilleure intégration de la RSE au sein des structures.

IMS Luxembourg invite les entreprises du Grand-Duché à poursuivre l'effort et contribuer pleinement à l'Agenda 2030, et tout particulièrement, les membres de son réseau à ouvrir la voie. Engagez-vous pleinement dans les Objectifs de Développement Durable, saisissez-en les opportunités stratégiques et

Devenez les leaders de demain !

¹ Sustainia. 2018. « Global Opportunity Report ». https://issuu.com/sustainia/docs/global_opportunity_report_2018_1a5a0c3de3371d

IMS Luxembourg
B.P 2085
L-1020 Luxembourg

Tél : +352.26.25.80.13
info@imslux.lu
www.imslux.lu

Crédits photos : IMS Luxembourg,
Unsplash.com, Kristopher Roller, Daniel Funes, Eddie Kopp,
Susan Yin, Gianandrea Villa, Johnny Goerend, David Siglin, Marc
Marchal

Tous droits réservés IMS Luxembourg. Juin 2018.

N° ISBN : 978-2-9199446-3-7

Avec le concours de



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi







IMS LUXEMBOURG

Inspiring More Sustainability

Le pouls des entreprises : Engagement et Contribution au Développement Durable

L'Agenda 2030 luxembourgeois, adopté par le Gouvernement en Conseil en 2017, s'inscrit dans le cadre des 17 Objectifs de Développement Durable tels que définis par l'ONU. La nécessité d'une contribution majeure des acteurs économiques a été soulignée et la question de la transposition de ces objectifs aux entreprises constitue aujourd'hui une clef de réussite importante. Afin de comprendre comment les entreprises se préparent ou contribuent aujourd'hui à cette transition, IMS Luxembourg a réalisé, à l'occasion de ses 10 ans, une enquête auprès des membres de son réseau. Cette publication en synthétise les résultats.

Luxembourg's leading network for Corporate Responsibility

IMS Luxembourg
B.P. 2085
L-1020 Luxembourg

Siège Social :
33 rue du Puits Romain
L- 8070 Bertrange

Tel: +352 26 25 80 13
info@imslux.lu
www.imslux.lu

Retrouvez-nous sur:
Linkedin, Twitter, Facebook, Youtube, Flickr

