



**POUR UNE NOUVELLE PERFORMANCE DES ENTREPRISES :
LA CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE
DÉVELOPPEMENT DURABLE**



Février 2025



LE DÉVELOPPEMENT DURABLE, CLÉ DE VOÛTE D'UNE NOUVELLE PERFORMANCE POUR L'ENTREPRISE

FACE À **UNE TRIPLE PRESSION**

COMMENT L'ENTREPRISE PEUT-ELLE AGIR DE LA FAÇON LA PLUS EFFICIENTE ?

PRESSION 1 :

> **la fuite des talents et un nouveau rapport au travail**

74% des jeunes cadres considèrent que *l'engagement environnemental d'une entreprise est un critère essentiel ou important pour choisir un travail.* (source BCG)

80 % des collaborateurs se disent épanouis dans des entreprises engagées, contre 62 % dans celles qui négligent la RSE. Un environnement de travail axé sur la RSE favorise un climat de travail sain et stimulant, propice à l'épanouissement professionnel (source CIVITIME)

PRESSION 2 :

> **des consommateurs, des clients**, de plus en plus attentifs aux communications et aux actes des entreprises.

PRESSION 3 :

> **les limites** des ressources naturelles de la **planète**.



LE DÉVELOPPEMENT DURABLE, CLÉ DE VOÛTE D'UNE NOUVELLE PERFORMANCE POUR L'ENTREPRISE

ET UN TRIPLE CONSTAT
DANS LES MISES EN ŒUVRE DES POLITIQUES RSE OU DE DÉVELOPPEMENT DURABLE.

CONSTAT 1 :

> les démarches RSE/DD en place ont rarement - voire jamais - fait appel à la **totalité des collaboratrices et collaborateurs** pour être définies.

CONSTAT 2 :

> lorsqu'une politique RSE/DD existe, il se peut que sa formulation soit ancienne et dépassée ou que les sujets retenus ne correspondent plus à l'actualité de l'entreprise et/ou de la Société. Cela peut créer **une perte de motivation** aussi bien des anciens salariés que des plus récents : « *Engager c'est bien ; s'engager c'est mieux* ».

CONSTAT 3 :

> l'**infobésité en la matière** peut devenir contre productrice et conduire à une inaction ou action ponctuelle et déconnectée, plutôt qu'à l'action juste et cohérente. Les femmes et les hommes évoluant dans les entreprises peuvent alors ressentir **une perte de sens** du fait d'un manque de lien direct entre leur participation au développement de la structure et leur contribution au développement durable c'est-à-dire à la durabilité du vivant.

Contribuer au développement durable c'est apporter une conscience des liens entre environnement, santé, justice sociale, climat sociétal ainsi que des impacts créés et/ou subis.

Pour ce faire il existe un référentiel universel : **les 17 Objectifs de Développement Durable.**

La méthode MS17.169 est le seul outil à ce jour permettant une intégration opérationnelle des objectifs de développement durable à partir de la vision des salariés au sein d'une entreprise.



Concrètement ?

L'entreprise à l'issue de la mise en place de cette méthode :

- **va disposer d'un plan d'action opérationnel avec des indicateurs de performance relatifs à sa contribution aux enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux ;**
- **dans un climat interne positif car un tel plan d'action est issu d'une méthode véritablement participative source de sens et de motivation ;**
- **avec des éléments de contenus clairement partageables et communicables à l'externe, à l'endroit de ses différentes parties prenantes.**



**Méthode de
soutenabilité**

-

17 ODD

-

169 CIBLES



MS : Méthode de soutenabilité
17 : ODD
169 : CIBLES D'ACTION

La méthode repose sur un référentiel universel.

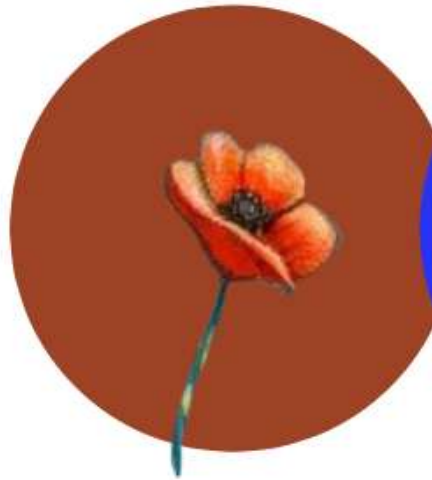
Les 17 objectifs de développement durable de l'ONU, et leurs 169 cibles forment le cœur de l'Agenda 2030 (ou Pacte Mondial). Ils couvrent l'intégralité des enjeux qui se présentent à nous aujourd'hui afin de préserver le vivant et respecter les différents équilibres en intégrant la totalité des parties prenantes : sociétés civiles, entreprises, structures de l'économie sociale et solidaire, organisations publiques et parapubliques, collectivités, ONG, Etat.

À ce jour, ils constituent toujours le référentiel le plus complet et détaillé et demeure (malheureusement) toujours d'actualité.

Sa singularité repose sur la mobilisation de toutes les intelligences car MS17.169 prévoit de questionner le plus largement possible les salariés et/ou délégués d'une structure..
Dés lors, partager un cadre de référence commun implique la motivation et l'engagement des différentes parties prenantes ce qui est promoteur d'un climat social et sociétal plus enclin à un dialogue positif, constructif, inclusif et serein.

SECTEUR D'ACTIVITE, APPROPRIATION ET ACTION SONT LES MOTS CLÉS DE NOTRE APPROCHE

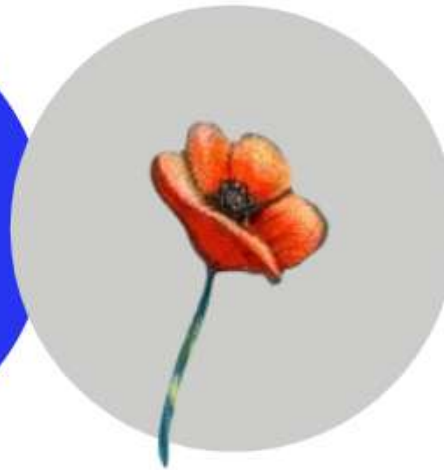
Pour la structure concernée, la démarche consiste à :



Sélectionner parmi les 169 cibles d'action des 17 ODD, celles les plus probantes en matière de contribution actuelle ou potentielle de la part de la structure, en fonction des enjeux sectoriels ainsi que des démarches en matière de soutenabilité déjà en place.



Evaluer la contribution actuelle ou potentielle de la structure à chacune des cibles sélectionnées et ainsi prioriser les sujets ;



Dégager les enjeux significatifs auxquels la structure apportera des réponses pertinentes et légitimes car venant d'un travail mené auprès de l'interne.



Une méthode en 8 étapes





**Score ODD / SDG Score
entre 0 et 1000**

0 à 250



250 à 500



500 à 750



750 à 1000



LE SCORE EST D'AUTANT PLUS ÉLEVÉ QUE :

- ➔ La cible d'action est importante pour le salarié en tant que citoyen ;
- ➔ Et que le salarié estime que c'est un devoir pour l'entreprise d'agir sur la cible d'action ;
- ➔ Et que le salarié pense que l'entreprise peut ou pourrait facilement agir sur la cible d'action ;
- ➔ Et que le salarié considère que l'entreprise a actuellement un impact négatif ou nul sur la cible d'action.

ETAPE 3 : SCORES ODD OBTENUS PAR LES CIBLES D'ACTION SÉLECTIONNÉES POUR UNE ENTREPRISE

> Exemple de classement des thèmes d'action à mener.

18 cibles d'action avec un score > 300		
	cibles d'action	SCORE / 1000
     	Cible 12.5 : Réduction des déchets	812
	Cible 12.2 : Gestion durable des ressources naturelles	555
	Cible 11.6 : Impact environnemental	547
	Cible 8.5 : Plein emploi et travail décent	498
	Cible 4.4 : Compétences et accès à l'emploi	473
	Cible 12.4 : Gestion écologique des produits chimiques	462
	Cible 5.1 : Lutte contre les discriminations	450
    	Cible 15.5 : Biodiversité et espèces menacées	439
	Cible 8.4 : Utilisation efficiente des ressources	414
	Cible 13.3 : Éducation et capacité d'action	413
	Cible 3.b : Recherche	390
	Cible 9.4 : Modernisation et durabilité des filières industrielles	389
	Cible 5.5 : Participation et accès aux postes de direction	363
	Cible 10.2 : Autonomisation et intégration	362
	Cible 6.3 : Qualité de l'eau	339
	Cible 8.8 : Droits & sécurité au travail	338
	Cible 3.4 : Maladies non transmissibles	331
	Cible 12.6 : Responsabilité sociétale des entreprises	302



**En mobilisant la force vive de l'entreprise
- ses collaboratrices et collaborateurs -
la méthode MS17.169 crée un climat interne
terreau d'une nouvelle performance.**

- Intégrer autrement le développement durable dans la stratégie de l'entreprise ;
- Dans les comportements mais avant tout dans les mentalités ;
- Avec un objectif de montée en charge structurée et coordonnée au sein des équipes et le cas échéant entre les départements de l'entreprise ;
- De manière inclusive et exhaustive en mobilisant toutes les intelligences par la méthodologie participative ;
- En intégrant les spécificités du secteur d'activité concerné.



ALLEZ PLUS LOIN DANS LA TRANSITION AVEC LE MODÈLE MS17.169

Accélérez la contribution de votre organisation au développement durable dans toutes ses dimensions : **économique, sociale, sociétale, environnementale et de gouvernance.**

Alexis BONIS CHARANCLE

-
06 11 51 85 22
abc@b3tsi.com



Florence MORGEN

-
06 83 47 48 25
florence@omoins.com



Didier PENCREACH

-
06 03 23 91 79
didier.pencreach@gmail.com