



Corporate
Sustainability
in Support
of Culture

Projet CSSC

Corporate Sustainability in Support of Culture

Mediation, monitoring, visibility, advocacy, and knowledge sharing to improve the contribution of the private sector in favor of artists and cultural and creative industries

Rapport d'activités 2025

Juin 2025

Lilian Richieri Hanania & Anne-Thida Norodom

Introduction	1
L'impact sociétal du projet.....	2
La méthodologie de la recherche au service d'un projet innovant.....	4
Produits, services et modèle de business	6
Calendrier	9
Annexe 1 – Exemples de labels reconnus en France.....	11

Introduction

Le [projet CSSC](#) a été sélectionné en mars 2023 par Université Paris Cité dans le cadre des financements STRATEX sous le Programme d'Investissement d'Avenir de l'Etat français comme projet à impact. Grâce à ses résultats concrets dans les délais prévus, il a obtenu un deuxième financement Stratex en juillet 2024.

Le projet, qui a débuté le 12 juin 2023, a été dirigé par [Lilian Richieri Hanania](#), avocate, médiatrice, experte UNESCO, chercheuse et enseignante à Université Paris Cité, et [Anne-Thida Norodom](#), professeure de droit public à Université Paris Cité et, à l'époque, directrice adjointe du Centre Maurice Hauriou pour la recherche en droit public (URP 1515).

Fondé sur plus de 20 ans de recherches de Lilian Richieri Hanania, le projet CSSC vise à encourager l'inclusion de la culture et de la diversité culturelle dans les stratégies de durabilité des entreprises à partir d'une méthodologie d'évaluation des actions et besoins de toutes les parties prenantes (entreprises, artistes, associations, pouvoirs publics) à des fins de labélisation et de *benchmarking*.

L'impact sociétal du projet

Le projet a comme prémisses l'importance du rôle des entreprises et de leur engagement pour la transformation de nos sociétés. En cohérence avec les propositions récentes du Club des juristes¹, il vise à encourager un leadership et une gouvernance visionnaires dans le domaine de la diversité culturelle, permettant aux entreprises d'aller plus loin que ce qu'exigent leurs obligations en matière de conformité, voire de RSE, dans le domaine.

La diversité culturelle, qu'elle soit le fruit de l'expression des identités des employés d'une entreprise (ci-après, « diversité interne » à l'entreprise²) ou exprimée dans les expressions culturelles artistiques ou des communautés locales (ci-après, « diversité externe » à l'entreprise³), est intimement liée au sujet de l'identité et de l'inclusion. Le respect et la valorisation de l'identité des individus qui composent nos sociétés de plus en plus multiculturelles sont des facteurs clés de l'intégration sociale et, partant, de la stabilité sociale et politique de nos sociétés. En contribuant à la diversité culturelle, les entreprises promeuvent des sociétés plus tolérantes et pacifiques, lesquelles sont également plus propices à la prospérité économique.

Par ailleurs, la prise en compte de la culture et de la diversité culturelle est aujourd'hui acceptée en droit international comme un élément fondamental du développement durable. La culture et la diversité culturelle sont, par exemple, mentionnées dans les Objectifs de développement durable (ODD) 4.7, 8.9, 11.4 et 12.b établis par les Nations Unies. Des instruments juridiques internationaux tels que la Déclaration universelle de l'UNESCO sur la diversité culturelle de 2001 et la Convention de l'UNESCO sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles de 2005 reconnaissent également la culture comme une dimension clé du développement durable.

De nombreux rapports et exemples de la pratique soulignent, en outre, le fort impact sociétal de la diversité culturelle, en ce que cette dernière :

- Contribue à la santé émotionnelle et mentale des individus et des communautés ([Bureau régional de l'OMS pour l'Europe 2019](#)) et les rend plus résistants en temps de crise et de changement accéléré, ce qui a été constaté pendant la crise du COVID-19 ([Conseil de l'Europe 2021](#)) ;

¹ Club des juristes, *Rapport du Club des juristes – L'entreprise engagée face aux défis du XXI^e siècle*, Novembre 2024, <https://think-tank.leclubdesjuristes.com/les-commissions/presentation-du-rapport-lentreprise-engagee-face-aux-defis-du-xxie-siecle/>.

² Exemples d'initiatives favorisant la diversité interne de l'entreprise : encouragement de la diversité et de l'inclusion des employés, efforts pour réduire les biais quant à l'origine des candidats lors du recrutement et de l'évaluation des entreprises, application des normes en matière de diversité et inclusion (ex : ISO), politiques et dispositifs de promotion de la compréhension interculturelle.

³ Exemples d'initiatives favorisant la diversité externe de l'entreprise : mise à disposition d'espaces et d'installations pour accroître la visibilité du travail artistique, mécénat financier ou de compétences, valorisation des communautés culturelles locales, sensibilisation sur le rôle de l'art et des artistes dans la société, promotion ou facilitation de l'accès à la culture.

- Permet de bâtir des sociétés multiculturelles pacifiques en favorisant le « dialogue interculturel, la compréhension mutuelle (...) et la coopération »⁴ (v. par exemple le projet [Culture for Peace](#)) ;
- Sensibilise à la protection de l'environnement et participe à l'éducation du public en rendant plus accessibles des concepts complexes et en favorisant les changements de comportement et les pratiques vertueuses ;
- Bénéficie également aux employés, aux entreprises et à la société dans son ensemble : la diversité culturelle « favorise la créativité, l'innovation, la motivation, les performances, la productivité, le sentiment d'intégration des employés, (...) l'épanouissement et l'engagement professionnels (...) »⁵. Cette reconnaissance de l'impact de la culture dans les entreprises est illustrée par les diverses politiques *Diversity, Equity & Inclusion* - DEI (v. par exemple [Bayer](#)).

Encourager les entreprises à renforcer la diversité culturelle en leur sein et dans leurs relations avec les sociétés dans lesquelles elles opèrent, y compris les différentes communautés locales, c'est favoriser les dynamiques qui permettent l'épanouissement de tous et œuvrer pour améliorer la condition humaine, dans le cadre d'une vision inspirante, systémique et tournée vers l'avenir.

Le projet se veut audacieux en portant sur toutes les entreprises, à l'échelle internationale, de tous les secteurs économiques. Il propose un questionnaire, divisé en deux parties (Diversité interne et Diversité externe à l'entreprise), qui permet de collecter des données principalement publiques provenant tant des équipes RH que des équipes RSE. Ces questionnaires, aujourd'hui disponibles sur des formulaires en ligne, ont vocation à être réunis à l'avenir sur une base de données, dans le cadre d'une plateforme web alimentée par l'intelligence artificielle (IA).

L'exercice de réponse au questionnaire offre déjà aux entreprises une opportunité de revoir de manière globale leur contribution à la diversité culturelle, servant à la fois de *checklist* d'initiatives à développer et de cadre structurant pour la réflexion sur une véritable stratégie en matière de promotion de la diversité culturelle. Les services d'analyse des réponses, proposés par l'équipe du projet CSSC, permettent un accompagnement individualisé et sur mesure, composé d'un audit et de la production d'un rapport contenant des recommandations.

L'identification, la valorisation et le développement des meilleures pratiques des entreprises en matière de diversité culturelle contribueront à atteindre les ODD en accompagnant les entreprises dans un développement économique plus durable, en améliorant la santé émotionnelle et mentale des individus, et en participant à la construction d'une société plus paisible et plus solidaire.

⁴ L. Richieri Hanania et I. Kokinova, "Public consultation on the first set of Draft European Sustainability Reporting Standards – Comments by culture Solutions", 20 June 2022, <https://www.culturesolutions.eu/publications/public-consultation-esrs/>, p. 4-5.

⁵ *Ibid.*, p. 5.

La méthodologie de la recherche au service d'un projet innovant

Le projet de recherche CSSC est tourné notamment vers trois types de parties prenantes : les entreprises, les artistes et les pouvoirs publics. Dans le cadre du projet, une méthodologie basée sur les techniques de médiation⁶ a été élaborée pour évaluer les actions des entreprises en faveur de la diversité culturelle, identifier les besoins des artistes, mesurer l'impact des politiques publiques et cadres légaux existants qui encouragent ou exigent la contribution du secteur privé aux différents secteurs culturels, pour finalement mettre en relation et favoriser la collaboration de ces trois acteurs.

Nous partons de l'hypothèse selon laquelle l'identification des besoins et leviers d'action de chacun des acteurs permet de faciliter leur coopération pour un enrichissement mutuel et une plus grande efficacité des politiques, publiques et privées, menées en faveur de la culture et de la diversité culturelle.

Pour ce faire, nous avons établi une méthodologie en trois étapes⁷ :

1. *La collecte et l'analyse de données* : à partir de l'analyse des rapports publics d'entreprises, d'entretiens menés avec un échantillon d'entreprises, de représentants du secteur culturel et de collectivités locales, nous avons dressé un inventaire d'initiatives favorisant la culture et la diversité culturelle ;
2. *L'élaboration d'une grille de notation* des initiatives identifiées à partir d'un questionnaire élaboré dans un format inspiré des standards de *reporting* internationaux. Ce questionnaire vise à la fois à valoriser séparément et cumulativement un maximum d'initiatives diverses et proposer des catégories d'initiatives qui demeurent suffisamment larges pour couvrir des efforts variables et évolutifs des entreprises.
3. *L'élaboration (et la révision à plusieurs reprises) d'un cahier des charges pour la création d'une plateforme* ayant pour fonctions principales de :
 - a. Permettre aux entreprises de faire un test rapide (en 5 minutes) pour comprendre la logique employée par le projet et, si souhaité, soumettre des coordonnées de contact pour aller plus loin.
 - b. Permettre aux entreprises de soumettre leurs données en répondant au Questionnaire CSSC. Etant donné que les données à fournir sont en partie liées à l'activité RH (DEI, D&I) et en partie associées à l'effort en matière de RSE (y compris via des fondations d'entreprise), ce questionnaire a été scindé en deux questionnaires, afin que les personnes compétentes puissent y répondre conformément à leurs fonctions dans l'entreprise ;
 - c. Noter les données soumises et donc évaluer les initiatives menées (*scoring*) ;

⁶ Les entretiens ont été préparés selon la méthode de l'« *Appreciative Inquiry* », employée avec succès en médiation de projet, et la « *Principled Negotiation* », communément utilisée en médiation en général (médiation de conflit, préventive et de projet).

⁷ Pour une présentation détaillée de notre méthodologie de la recherche, v. notre [Rapport d'activités](#), not. p. 10-15.

- d. Permettre aux entreprises d'être labélisées lorsqu'elles atteignent un certain *score* (niveau de contribution à la diversité culturelle), selon la taille de l'entreprise ;
- e. Dans un premier temps, produire un benchmarking interne pour chaque entreprise (score obtenu sur le score total possible pour chaque thème traité par le questionnaire) et, dans un deuxième temps, lorsque le nombre d'entreprises adhérentes sera suffisamment élevé, classer les entreprises par taille et par secteur en fonction de leur impact sur la culture et la diversité culturelle (*ranking*), dans la perspective de décerner par la suite une distinction aux 20 entreprises les mieux classées pour chaque catégorie de classement ;
- f. Produire automatiquement, pour chaque entreprise, des pré-rapports partiels individuels de notation (et, à l'avenir, de classement) pouvant être repris dans la divulgation RSE ou DEI, selon différents niveaux de service. Ces rapports contiennent des niveaux de détails différents selon le niveau de service choisi par l'entreprise ;
- g. Permettre le suivi des performances des entreprises au fil du temps ;
- h. Construire une communauté vertueuse et promouvoir l'échange entre les entreprises labélisées, y compris via des rencontres et formations sur des bonnes et meilleures pratiques ;
- i. Proposer une plateforme de mise en relation entre ces entreprises, des artistes et des pouvoirs publics ;
- j. Sur la base des données collectées, permettre l'élaboration par l'équipe du projet CSSC de rapports d'analyse au profit des pouvoirs publics pour mieux orienter leurs politiques et cadres législatifs.

Ces activités exigent la construction d'une plateforme web par notre partenaire informatique ([Poyesis](#)) et des prestations externes de fournisseurs divers (web designer, communication, analyste de business, soutiens juridique et comptable, etc.). Certains des produits et services listés ci-dessus, notamment la labélisation et les rapports d'audit, peuvent être fournis de manière manuelle en combinant des questionnaires Microsoft for Business et des traitements de données sur Excel, en attendant la création de la plateforme définitive.

Un site web a donc été mis en place à l'adresse www.culturalcompliance.org, nom de domaine qui appartenait précédemment à l'une de membres de l'équipe et lequel avait déjà été utilisé pour la création du prototype développé par les étudiants de L3 d'informatique et intelligence artificielle d'UP Cité en 2024. Grâce au travail de notre web designer, ce site contient pour le moment une présentation des produits et services proposés, ainsi que de l'équipe en tant que réseau pluridisciplinaire opérant dans ce domaine. L'utilisateur du site web y trouve des informations diverses sur le projet CSSC et peut contacter l'équipe afin d'obtenir les liens URL du Questionnaire CSSC en vue d'une possible labélisation (cf. *infra* pour plus de détails).

Produits, services et modèle de business

La **solution de labélisation**, qui avait particulièrement suscité l'intérêt d'UP Cité dans le cadre de notre demande d'un deuxième financement Stratex, a été discutée avec plusieurs acteurs, provenant d'entreprises, d'institutions publiques et d'organisations non-gouvernementales. Nous avons également étudié des solutions de labélisation reconnues ou émergentes en France afin d'en tirer des enseignements (voir Annexe 2 pour quelques exemples sélectionnés).

Les principales actions et conclusions tirées de cette deuxième phase Stratex sont les suivantes :

- Puisque la notation et le *benchmarking* proposés par la solution développée invitent à aller plus loin que les exigences réglementaires actuelles en matière de contribution à la culture et à la diversité culturelle, l'offre d'un **label** semble être le point d'entrée de notre stratégie d'approche client. Elle offre également la possibilité pour les membres de l'équipe de fournir leurs services dès maintenant, avant même de pouvoir compter sur un grand nombre d'entreprises participantes et un volume de données suffisamment élevé pour permettre la comparaison des performances.
- La certification doit être accompagnée d'un **service d'audit** pour la vérification des informations collectées et, partant, la crédibilité de la labélisation. C'est cette étape d'audit que produira le plus de valeur ajoutée dans les solutions proposées, conduisant à la prise de conscience des forces et faiblesses des organisations analysées et leur potentielle décision de se faire accompagner pour mieux faire. En effet, la fourniture d'un **rapport d'audit**, que notre méthodologie permet de produire dans un premier temps selon trois niveaux de détail, permettra aux entreprises, selon leurs ressources et objectifs, d'améliorer leurs performances en se faisant accompagner par l'équipe du projet CSSC ou par d'autres prestataires pour les domaines qu'elles auront à renforcer.

Des **rapports préliminaires partiels automatisés**, en fonction du niveau de service acheté par le client, constituent une piste particulièrement explorée avec notre analyste de business et de données, en raison de leurs coûts marginaux minimaux. Ces solutions sont en cours de test par nos entreprises pilotes et d'autres entreprises identifiées pour leur vision en matière de diversité, culture et RSE. Sans le travail d'audit, toutefois, ces rapports ne semblent pas suffisants comme livrables proposés à l'achat par des entreprises.

Puisque le prototype construit par les étudiants en informatique et IA d'UP Cité entre janvier et mai 2024 ne permettait pas une prise en main ni une adaptation facile aux différents niveaux de service, nous avons transféré les questionnaires sur des formulaires Microsoft, et développé, avec l'assistance de notre analyste de business et de données, des rapports préliminaires partiels significativement automatisés sur Excel.

- La **labélisation** pourra avoir **trois niveaux**, de manière à encourager des comportements vertueux des entreprises avant même que la comparaison avec un grand volume d'entreprises ne soit réalisable. On distinguerait ainsi les entreprises les plus performantes selon leur score (par rapport au score total possible) pendant que le volume d'entreprises

adhérentes n'est pas suffisamment élevé pour justifier la production des classements envisagés pendant la première phase de soutien Stratex.

- Une attention particulière doit être portée au contenu des rapports d'audit, qui devra fournir des recommandations individualisées sans que cela ne remplace pour autant un service de *consulting* additionnel, à être fourni en tant que prestation d'accompagnement.
- Une attention doit être également accordée aux possibles conflits d'intérêts et à la perte de **crédibilité** qui pourrait advenir d'une confusion entre l'étape d'audit/labélisation et les services d'accompagnement/*consulting*, bien que nous ayons observé une grande variété de situations dans les exemples de certification et d'accompagnement examinés.
- Les produits et services proposés semblent pouvoir intéresser fortement les **grandes entreprises**, mais la prise de contact avec les décideurs de ces entreprises et l'acquisition de ce type de clientèle n'est pas aisée, même pour des personnes à fort profil commercial. Par ailleurs, l'équipe du projet n'a pas identifié un profil commercial qui semblerait adapté à l'ambition internationale du projet. L'effort de vente semble pouvoir se faire plus facilement *via* des **partenariats** avec des réseaux internationaux de cabinets d'audit ou de grands cabinets d'audit ou de conseil. L'équipe a pris notamment attache avec deux cabinets de conseil pour discuter de partenariats éventuels, en visant la concentration des efforts de vente sur ces cabinets et un partage des revenus. Les discussions se poursuivront, avec potentiellement une présentation officielle des services proposés au réseau d'un de ces cabinets en octobre 2025.
- Le soutien de la part d'organismes gouvernementaux (ex. ministères, agences gouvernementales), d'organisations internationales (ex. UNESCO) ou de fondations du domaine culturel semble en général incompatible avec une structure juridique entrepreneuriale. Une association permettrait possiblement de bénéficier de tels soutiens, mais impliquerait vraisemblablement le même investissement de temps et de ressources de l'équipe du projet CSSC sans le potentiel économique d'une entreprise. Le statut des deux membres de l'équipe (avocate et professeure universitaire) complexifie le choix de la structure juridique la plus appropriée. Les options envisageables ont été analysées avec le conseil juridique extérieur du projet CSSC et la décision a été prise de lancer les services proposés *via* un réseau informel pluridisciplinaire, à structurer possiblement plus tard en entité juridique distincte.
- D'ici à la création d'une entité juridique séparée, les statuts d'avocat libéral et de consultant autoentrepreneur, respectivement, des deux membres de l'équipe du projet CSSC permettront un début d'activité effectif et plus flexible pendant que les solutions proposées se font connaître progressivement. Afin de mettre en avant une identité visuelle des solutions proposées en tant que projet commun, il a été décidé qu'un réseau pluridisciplinaire serait constitué de manière informelle, sur la base d'une convention multilatérale, à laquelle adhéreront notre analyste de business et de données et d'autres partenaires potentiels qui proposeraient des services pertinents et complémentaires à la labélisation.

- Parmi les services complémentaires à la labélisation (les services d'audit faisant partie de la phase de labélisation), l'équipe envisage de proposer les suivants :
 - **Accompagnement de projets pilotes** autour de la diversité culturelle pour démontrer leur impact social et durable. Nous espérons développer un premier projet avec l'une de nos entreprises pilotes dans les mois qui viennent.
 - **Diagnostic de performance** : diagnostic complet de performance en matière de contribution à la diversité culturelle, à la suite de l'évaluation des pratiques de l'entreprise. Ce diagnostic inclut :
 1. L'analyse des pratiques internes sur la base des réponses au Questionnaire CSSC.
 2. L'évaluation des relations avec les parties prenantes (employés, partenaires, fournisseurs, communautés locales, etc.), sur la base d'interviews individuelles d'une heure avec des interlocuteurs sélectionnés avec l'entreprise.
 3. Identification personnalisée des risques et des opportunités en matière de contribution à la diversité culturelle.
 4. *Benchmarking* par rapport aux meilleures pratiques sectorielles.
 - **Élaboration d'une stratégie en matière de diversité culturelle** : sur la base du diagnostic, accompagnement dans la définition d'une stratégie alignée avec la vision, les valeurs, les ressources et les objectifs d'affaires de l'entreprise. Cette stratégie comprend :
 1. La définition d'objectifs spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporellement définis.
 2. L'identification des actions prioritaires à mettre en œuvre.
 3. La conception de plans d'action détaillés, incluant les ressources nécessaires et les échéances.
 4. L'accompagnement juridique pour ces actions.
 5. La mise en œuvre et le suivi des actions adoptées, afin d'assurer un déploiement efficace et intégré par :
 - a. La formation et la sensibilisation des équipes.
 - b. La mise en place d'indicateurs de performance.
 - c. L'accompagnement dans la communication et le *reporting* RSE.
 6. L'amélioration continue et l'innovation, par :
 - a. La revue périodique des performances et l'ajustement de la stratégie initialement définie.
 - b. L'identification et la mise en œuvre de solutions innovantes.
 - c. L'accompagnement dans l'engagement des parties prenantes externes et internes.
 - **Accompagnement personnalisé selon des besoins spécifiques identifiés.**

Calendrier

Au cours des 11 premiers mois de projet (mi-juin 2023 à mai 2024), le **premier financement Stratex** obtenu nous a permis de financer principalement la chercheuse principale à temps partiel et une assistante de recherche, ainsi que des prestations de services au soutien de leur activité (révision de traductions, documentation, organisation de *workshop* de restitution). Ces ressources humaines ont été employées pour :

- La collecte et l'analyse de données permettant de confirmer les questions précédemment développées par l'une des membres de l'équipe ;
- La construction de la grille de notation des initiatives des entreprises en faveur de la culture et de la diversité culturelle ;
- L'établissement du cahier des charges pour la plateforme ;
- L'élaboration d'un référentiel (*toolkit*) pour sensibiliser les acteurs du changement sur l'importance de la diversité culturelle dans les stratégies de développement durable des entreprises.

Un premier prototype de plateforme a été construit par une équipe d'étudiants de L3 de la *Graduate School of Artificial Intelligence and Data Science* d'Université Paris Cité dans le cadre d'un projet tutoré par les chercheuses du projet CSSC entre janvier et mai 2024. Il a été démontré et testé par nos entreprises pilotes : COFACE, Michelin et Yext, mais étant difficilement modifiable et exploitable en raison des choix techniques d'ordre informatique, il a été rapidement abandonné.

Un séminaire de restitution des premiers 11 mois de projet, financés grâce au premier financement Stratex obtenu, a eu lieu le 22 mai 2024.⁸

Le 31 mai 2024, le projet a été sélectionné pour un **financement BFT-Lab par Bpifrance**, lequel a permis un accompagnement de 4 mois (octobre 2024 à janvier 2025) par l'incubateur Liberté Living Lab (LLL), ainsi que d'autres démarches en vue du transfert de la recherche vers le marché (amélioration de la visualisation des rapports, construction des solutions automatisées sur Excel, conseil juridique, identité visuelle et communication du projet, traduction des supports de visibilité, etc.), en parallèle de notre travail pour le perfectionnement des solutions développées dans le cadre du projet, réalisé grâce à un **deuxième financement Stratex accordé d'octobre 2024 à juin 2025** (financement d'un contrat à temps partiel auprès d'UP Cité pour la chercheuse principale du projet).

Avec l'incubateur, dans le cadre du **financement BFT-Lab**, nous avons réalisé une étude de marché plus poussée, revisité notre vision du modèle de business à adopter, adapté nos présentations PowerPoint du projet à différents types de destinataires, finalisé notre Business Plan, et identifié des entreprises ou institutions publiques à contacter, que ce soit en tant que clients potentiels ou partenaires. Tout au long de cette période, nous avons bénéficié du réseau de l'incubateur et pu mener de nombreux entretiens pour affiner notre Business Plan.

A partir du mois de juin 2025, l'équipe du projet CSSC continuera de travailler sur :

⁸ Voir le webinaire et le Rapport final 2024 à <https://u-paris.fr/cmh/strategies-de-durabilite-des-entreprises-en-faveur-de-la-culture/>.



Corporate
Sustainability
**in Support
of Culture**

- L'analyse, l'approfondissement et le perfectionnement des produits et services à proposer, selon les retours des futurs premiers clients ;
- La gestion quotidienne du fonctionnement du réseau créé et la réflexion pour la création d'une future entité juridique à part ;
- La construction de partenariats (ex. organisations non gouvernementales, autorités locales, ministères) et l'identification d'entreprises visionnaires qui souhaitent s'investir dans la diversité culturelle (construction et croissance du portefeuille clients) ;
- La future construction de la plateforme web avec le partenaire de TI, avec les multiples fonctionnalités additionnelles envisagées pour la plateforme, à l'aide d'outils d'IA./.

Annexe 1 – Exemples de labels reconnus en France

- Le Label Diversité d'AFNOR Certification

Description : créé en 2008 par les ministères du travail et de la fonction publique. Il vise à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé en mettant en lumière les entreprises ayant des pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle qui valorisent la diversité au travail

Processus de certification : Le processus de certification exige : (1) la réalisation d'un état des lieux en collaboration avec les représentants du personnel et les syndicats ; (2) la définition d'une « politique diversité », avec la désignation d'un référent diversité et l'association des partenaires sociaux ; (3) la mise en place d'actions de communication interne pour promouvoir la diversité et formation des personnes impliquées ; (4) la mise en place d'outils d'évaluation de la diversité et élaboration d'un rapport annuel sur la mise en œuvre de la politique diversité. Une fois un dossier de candidature soumis, AFNOR Certification étudie la candidature et mobilise un évaluateur ou équipe d'audit sur site. Le rapport d'évaluation préparé par l'évaluateur est analysé par la Commission de labellisation, qui procède à une audition si avis favorable.

Coûts : Le tarif est calculé en fonction de la taille de l'entreprise (nombre de personnes concernées par la labellisation et nombre de sites impliqués). Les titulaires du Label Egalité Professionnelle bénéficient d'une remise tarifaire. Pour un audit initial pour un siège, selon le nombre de collaborateurs, le temps d'audit peut varier entre 1,25 à 5,75 jours sur un monosite. Le prix jour varie entre 1100 à 1500€ par jour. Le candidat au Label Diversité est libre de choisir les activités et les sites à labelliser sous réserve de la cohérence du dispositif présenté.

Engagement : le label diversité est valide pour une durée de quatre ans renouvelables. Les entreprises doivent se soumettre à un contrôle intermédiaire au bout de 18 mois pour s'assurer de la conformité continue avec les exigences du label

Site web : <https://certification.afnor.org/ressources-humaines/label-diversite>

- B Corp (Benefit Corporation)

Description : B Corp est une certification internationale qui reconnaît les entreprises répondant à des normes élevées de performance sociale, environnementale et de gouvernance, tout en intégrant l'impact sociétal dans leurs statuts juridiques.

Processus de certification : L'entreprise complète le « B Impact Assessment » (BIA), un questionnaire en ligne gratuit (plus de 200 questions) qui évalue ses impacts sociaux et environnementaux. Un score minimal de 80 points est requis pour soumettre le questionnaire à vérification. L'audit approfondi inclut des justificatifs et des échanges avec un analyste. L'entreprise doit également modifier ses statuts pour formaliser son engagement envers ses parties prenantes. Après validation, l'entreprise signe un accord B Corp et s'engage dans une démarche d'amélioration continue.

Coûts : Les frais de certification incluent des coûts de vérification (10% lors de la soumission, 90% après audit) et une cotisation annuelle proportionnelle au chiffre d'affaires de l'entreprise.

Engagement : La certification est valable trois ans et implique des audits réguliers pour assurer une amélioration continue des performances.

Site web : www.bcorporation.fr



Corporate
Sustainability
in Support
of Culture

- ISO 14001 (Management Environnemental)

Description : ISO 14001 est un label international qui certifie la mise en place d'un système de management environnemental pour réduire l'impact écologique des entreprises.

Processus de certification : L'entreprise doit analyser ses impacts environnementaux, établir des objectifs mesurables, et mettre en œuvre un plan d'amélioration continue. Un audit est mené par un organisme certificateur indépendant accrédité.

Coûts : Les coûts varient selon la taille de l'entreprise et la complexité de ses activités, comprenant les frais d'audit initial et les audits annuels de suivi.

Engagement : La certification est valable trois ans, avec des audits de surveillance réguliers.

Site web : <https://www.iso.org/fr/iso-14001-environmental-management.html>

- Label Lucie (RSE – Responsabilité Sociétale des Entreprises)

Description : Le label Lucie est un label français basé sur la norme ISO 26000, qui évalue et accompagne les entreprises dans leur démarche de responsabilité sociétale.

Processus de certification : L'entreprise réalise un diagnostic RSE avec l'aide d'un auditeur indépendant, établit un plan d'action et se soumet à un audit de labellisation. Le label est attribué par des experts indépendants partenaires du label (Bureau Veritas Certification, Baker Tilly, RSEVAL, CertUp Maïeutika).

Coûts : Les frais dépendent de la taille de l'entreprise et incluent l'audit initial, l'accompagnement, et les cotisations annuelles.

Engagement : Le label est accordé pour une période de trois ans, avec une évaluation intermédiaire.

Site web : <https://www.labellucie.com/le-parcours#labels>

- Fairtrade/Commerce Équitable

Description : Fairtrade (ou Max Havelaar en France) garantit que les produits respectent des critères sociaux, économiques et environnementaux dans les filières de commerce équitable.

Processus de certification : Les producteurs doivent respecter les standards Fairtrade, se soumettre à un audit par un organisme accrédité (comme FLOCERT), et coopérer avec les structures de certification tout au long de la filière.

Coûts : Les frais varient en fonction de la taille des producteurs ou organisations et incluent les coûts d'audit et les cotisations annuelles.

Engagement : La certification est renouvelable et implique des audits réguliers.

Site web : www.maxhavelaarfrance.org

- Label Bio Européen (Agriculture Biologique)

Description : Ce label garantit que les produits agricoles respectent les règles de l'agriculture biologique, incluant l'interdiction d'OGM et la limitation de produits chimiques.

Processus de certification : Les producteurs et transformateurs doivent se soumettre à un audit annuel par un organisme certificateur accrédité. Le respect des normes européennes est vérifié tout au long de la chaîne de production.

Coûts : Les frais de certification varient selon la taille de l'exploitation ou de l'entreprise et incluent les audits réguliers.

Engagement : Le label nécessite des audits annuels et une traçabilité stricte.

Site web : https://agriculture.ec.europa.eu/farming/organic-farming/organic-logo_fr

- NF Environnement (Éco-Label Français)

Description : Label national français qui certifie des produits ou services respectueux de l'environnement tout au long de leur cycle de vie.

Processus de certification : L'entreprise doit démontrer que son produit ou service répond à des critères écologiques spécifiques, soumis à une vérification par un organisme indépendant.

Coûts : Les frais comprennent l'analyse du dossier, les audits et les tests éventuels en laboratoire, avec des coûts adaptés à la taille de l'entreprise.

Engagement : Le label est attribué pour trois ans, renouvelable après une évaluation.

Site web : <https://marque-nf.com/nf-environnement/>

- Fair Play For Planet (label écoresponsable pour les organisations sportives)

Description : label développé en France par un comité d'experts en développement durable et des athlètes de disciplines variées, en collaboration avec l'[ADEME](#), l'Agence de la Transition Écologique, il est destiné aux clubs, sites et événements sportifs. Le référentiel FFPF est structuré autour de 18 thématiques et 350 critères, avec des indicateurs quantifiables et mesurables et permettant trois niveaux de labellisation selon la note obtenue.

Processus de certification : Après un premier échange avec l'équipe FFPF et la signature d'un accord de confidentialité, le candidat au label complète le référentiel FFPF, fournit de la documentation servant de preuve à ses réponses, et un audit initial est réalisé sur site. A la suite de l'évaluation par l'équipe FFPF (rapport produit contenant aussi des axes d'amélioration et des propositions de solution avec évaluation de l'impact environnemental et économique), le label peut être attribué. Un bilan est réalisé avec un expert FFPF et l'organisme intègre la communauté FFPF, pouvant accéder aux outils FFPF (veilles normatives, catalogue de produits/services, webinaires, newsletters)

Coûts : en fonction de la typologie et de la taille de l'organisme sportif.

Engagement : Le label est attribué pour deux ans, avec l'engagement des organismes sportifs labellisés de s'inscrire dans une démarche constante de progrès.

Site web: <https://www.fairplayforplanet.org/>