Les actions du groupe AFNOR **en matière de RSE**

afnor GROUPE

Nos offres RSE : **aider nos clients à inspirer confiance**

L'association AFNOR et ses filiales constituent un groupe international au service de l'intérêt général et du développement durable. Le groupe conçoit des solutions fondées sur les normes volontaires, sources de progrès et de confiance depuis 1926.

Sa vocation est d'accompagner les organisations et les personnes pour diffuser cette confiance. Un accompagnement qui s'effectue au travers de nos 4 domaines de compétences : la normalisation, l'édition, la formation et la certification.

Le groupe AFNOR propose à ses clients une gamme de solutions pour déployer une démarche de RSE autour d'un socle fort, la norme volontaire ISO 26000, et du signe de reconnaissance associé, le label Engagé RSE et son équivalent européen Responsibility Europe, qui reflètent une approche de la RSE allant dans le sens de l'amélioration continue des pratiques, attestée par tierce partie. L'offre du groupe permet d'embrasser les grilles de lecture d'aujourd'hui, comme les objectifs de développement durable (ODD), et celles de demain, comme le reporting de durabilité demandé par la directive européenne CSRD de décembre 2022.

1/ Rédiger les bonnes pratiques de RSE

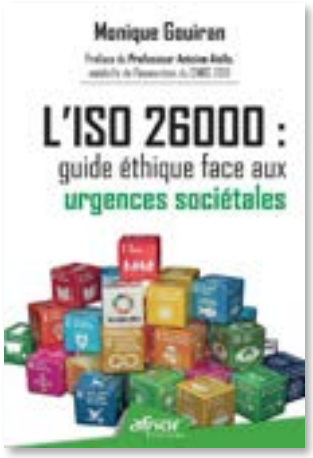
Les normes volontaires, concentrés de bonnes pratiques, dépassent les sujets techniques et technologiques, pour se mettre au service des enjeux sociétaux. Elles donnent un cadre aux démarches des organisations en matière d'achats responsables, d'égalité femmes-hommes, de pilotage des risques psychosociaux, etc.

Un incontournable de la RSE : la norme volontaire ISO 26000

L'Organisation internationale de normalisation (ISO) s'est emparée de la RSE bien avant le législateur. Dès 2005, l'ISO a proposé d'élaborer des lignes directrices rassemblées dans ce qui deviendra en 2010 la norme ISO 26000 (NF EN ISO 26000 en France), afin d'aider les organisations à intégrer la responsabilité sociétale dans leur stratégie d'entreprise, leurs activités et contribuer au développement durable et à la transformation des modèles d'affaires. L'ISO 26000 soutient une approche holistique à travers 7 piliers : la gouvernance de l'organisation (au regard de la RSE), les droits humains, les relations et conditions de travail, l'environnement, la loyauté des pratiques, les questions relatives aux consommateurs et les communautés locales (territoires). Cette norme invite à mettre en place une stratégie et une démarche d'amélioration continue qui ne se limitent pas à une approche de conformité. Aujourd'hui, les recommandations de l'ISO 26000 servent de fondations à de nombreux labels comme l'évaluation Engagé RSE, développée par AFNOR Certification et adoptée par plus de 600 entreprises en France à fin 2023.

Un modèle qui essaime

De nombreux autres référentiels normatifs, publiés par AFNOR ou en cours de développement, viennent outiller ces 7 piliers. Ils portent sur le modèle des sociétés à mission, le bilan d'émissions de gaz à effet de serre et la décarbonation, l'adaptation au changement climatique et la résilience, l'évaluation d'impacts environnementaux et sociaux des produits, le management de l'environnement (ISO 14001), la sobriété hydrique et énergétique, l'égalité femmes-hommes, la lutte contre la corruption, la santé et sécurité au travail, la biodiversité, les villes durables, le management selon les ODD, l'économie circulaire, l'intelligence artificielle frugale, le cinéma responsable et bien d'autres encore. Qu'elles soient génériques ou déclinées pour un secteur particulier, les normes volontaires, par leur universalité et leur mode de diffusion massive, sont autant de leviers pour initier des actions sur la base de méthodologies robustes, consensuelles et reconnues, dans le but d'accélérer les transitions.



Un appui au déploiement de la CSRD

L'entrée en vigueur, au 1er janvier 2024, de la directive européenne sur le reporting de durabilité (CSRD) imprime un nouvel élan à la vision européenne de la RSE, tournée vers la transparence et la comparabilité des données ESG. Dans ce contexte, les normes volontaires portant sur le management environnemental (famille ISO 14000) constituent un atout précieux pour la robustesse des méthodologies et la crédibilité aux informations récoltées, en complément des standards ESRS publiés par l'EFRAG, sous impulsion de la Commission européenne.

2/ **Outiller les clients en solutions de veille normative et réglementaire sur la RSE**

Distributeur officiel des normes volontaires en France, AFNOR Éditions propose des solutions de veille et d'information professionnelle et technique notamment dans le domaine de la RSE, à travers la plateforme CObaz et l'outil Parcours interactifs.

Un parcours interactif spécial RSE

Pour mieux décrypter les lignes directrices de la responsabilité sociétale, AFNOR Éditions propose un parcours interactif pour s'approprier l'ISO 26000 comme outil de construction et de mise en œuvre d'une démarche responsable dans toutes les organisations. Objectif : autonomie et prise en main facile. En ligne avec l'actualité et le déploiement de la CSRD, les modules donnent le B.-A. BA de l'ISO 26000 mais également les exigences du rapport de durabilité. Les points forts du parcours restent ses modèles téléchargeables : une cartographie de parties prenantes, une matrice de matérialité, un diagnostic RSE et une structure de rapport RSE pour passer à la pratique.

Des ouvrages qui appellent à l'action

RSE et développement durable - Labels, reporting, CSRD, ISO 26000, ODDs, Alain Jounot.
La norme NF EN ISO 26000 constitue un jalon important dans le progrès des organisations vers une prise en compte en profondeur de la RSE.
En apportant des réponses simples aux 100 questions les plus fréquentes, cet ouvrage pragmatique a pour mission d'informer les entreprises de toute taille et, en particulier, les PME-PMI.

L'ISO 26000 À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE - RSE 2.0 - Un co-Développement durable à la portée de tous, Corinne Coullet-Demaizière
Ce livre, préfacé par Fabrice Bonnifet, donne des clés et des outils pour s'approprier, comprendre et mettre en œuvre l'ISO 26000.
L'ISO 26000 : guide éthique face aux urgences sociétales, Monique Gouiran
Tissant un lien entre économie mondialisée, mentalité géopolitique et socio-économique, l'auteure démontre comment les outils de la pensée systémique peuvent contribuer à la création d'un modèle économique adapté aux urgences environnementales et sociales.

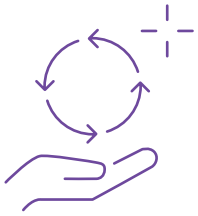
3/ Sensibiliser et former aux bonnes pratiques de RSE

Former les responsables développement durable et RSE

AFNOR Compétences forme des professionnels capables d'appliquer les réglementations et recommandations nationales et internationales en matière de RSE et d'accompagner la mise en œuvre de l'ISO 26000. Pour les aider à exercer leur métier, la formation donne les techniques pour réaliser un diagnostic cohérent et exhaustif, construire un tableau de bord d'indicateurs pertinents pour un projet RSE et formaliser une feuille de route RSE.

Auditeur de durabilité : un métier qui monte en responsabilité

Les auditeurs de durabilité sont la pierre angulaire de la directive CSRD et leur regard, selon les dispositions de la Haute autorité de l'audit (H2A), sera précieux dans la vérification des données ESG collectées dans les rapports de durabilité. Pour accéder à ce statut, les auditeurs qui seront amenés à signer les rapports de durabilité devront notamment suivre une formation de 90 heures, alignée sur le socle de compétences exigé par la H2A. Le programme de formation établi par AFNOR Compétences, en présentiel, revient sur la genèse de la RSE, le cadre légal et réglementaire, les ESRS et l'assurance des rapports.



Un accompagnement pour tous

AFNOR Compétences a conçu la méthode IMPACT pour répondre aux besoins des responsables RSE et aux différents niveaux de maturité des organisations en matière de RSE. IMPACT – pour Impliquer, Mesurer, Projeter, Agir, Communiquer, Transformer – est une prestation d'accompagnement qui aide à initier et conduire une feuille de route RSE, à (re)définir la raison d'être de l'entreprise, et à valoriser et mettre en cohérence les pratiques.

4/ Évaluer et auditer les bonnes pratiques de RSE

Avant d'être un sujet d'indicateurs, la RSE est un ensemble de pratiques bien opérationnelles. Mon nouveau process de recrutement va-t-il dans le sens de la diversité ? Ma nouvelle grille d'attribution des primes a-t-elle réussi à mobiliser les collaborateurs autour des Objectifs de développement durable (ODD) ? AFNOR Certification audite les pratiques, exercice qui permet à l'entreprise de situer sur une échelle de maturité et de s'améliorer continuellement.
Le point commun des audits de certification et d'évaluation : l'écoute des parties prenantes et l'audit sur site, méthode reconnue par la Plateforme RSE comme un gage de crédibilité, de robustesse et de transparence.

ENGAGÉ RSE ISO 26000 AFNOR CERTIFICATION

Le label Engagé RSE, dénominateur commun de 600 entreprises, de la PME au grand groupe

Le Label Engagé RSE évalue la maturité des démarches RSE des organisations sur la base de l'ISO 26000. Il s'adresse à tous les types d'organisations (entreprises, associations, collectivités, institutions), quels que soient leur niveau de maturité en RSE, leur taille et leur secteur d'activité. Adopté par 600 acteurs économiques en France (chiffre à fin 2023), le label envoie un signal fort : celui d'organisations qui assument les impacts de leurs décisions et s'engagent en faveur d'un développement durable de leurs activités, dans une démarche d'amélioration continue, au fil des audits de suivi et de renouvellement. Engagé RSE est adossé à Responsibility Europe, un réseau de labels nationaux et sectoriels qui soutient les positions de l'Union européenne en matière de RSE.
Engagé RSE est également un accélérateur de transformation pour les filières qui encouragent leurs acteurs à se faire évaluer puis labelliser. Ainsi, le label est bien ancré au sein des organismes animateurs de filières comme l'UNICEM pour les industries extractives de minéraux et fabricants de matériaux de construction, l'AACC pour le secteur des agences-conseil en communication, les Scoop du BTP, le collectif Vignerons Engagés, la fédération des entreprises d'insertion, etc.

La structure des chapitres du référentiel du label Engagé RSE en fait aujourd'hui un outil incontournable pour les entreprises soumises à la directive CSRD.

Sous le grand chapeau de la RSE, AFNOR Certification développe d'autres signes de reconnaissance plus verticaux en matière d'égalité, de diversité, d'économie circulaire, etc.

afaq ISO 37001 Anti-corruption AFNOR CERTIFICATION

Issu du recyclage – Vérifié par AFNOR Certification 2024

AFAQ Achats responsables ISO 20400 Exemplaire ★★★ AFNOR CERTIFICATION

Issu du réemploi – Vérifié par AFNOR Certification 2024

afaq NF X32-001 Biodiversité AFNOR CERTIFICATION

Reconditionnement – Vérifié par AFNOR Certification 2024

afaq AFNOR CERTIFICATION

Robuste / Réparable / Recyclage – Vérifié par AFNOR Certification 2024

Label Égalité – AFNOR Certification – www.afnor.org

Label Diversité – AFNOR Certification – www.afnor.org

① **Gouvernance**	→	• ESRS 2 : informations générales • ESRS G1 : conduite des affaires
② **Déploiement de la démarche RSE**	→	• ESRS 2 : informations générales
③ **RH, relations et conditions de travail**	→	• ESRS S1 : effectif de l'entreprise • ESRS S2 : travailleurs de la chaîne de valeur
④ **Modes de productions, de consommation durables et questions relatives aux consommateurs**	→	• Normes ESRS environnementales • ESRS S2 : travailleurs de la chaîne de valeur • ESRS S4 : consommateurs et utilisateurs finals • ESRS G1 : conduite des affaires
⑤ **Ancrage territorial**	→	• Normes ESRS sociales • Normes ESRS environnementales
⑥ ⑦ ⑧ **Performance RSE : résultats économiques, sociaux et environnementaux**	→	• ESRS 2 : informations générales • Normes ESRS environnementales • ESRS S1 : effectif de l'entreprise

Les actions du groupe AFNOR **en matière de RSE**

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) s'inscrit naturellement au cœur de notre stratégie.

Dans un esprit d'amélioration continue, notre politique RSE intitulée « Ensemble Responsables » s'appuie non seulement sur les principes et les recommandations de la norme NF EN ISO 26000, mais aussi sur les bonnes pratiques définies par les normes internationales de référence dans ce domaine (NF ISO 20400, NF ISO 37001, NF EN ISO 14001, NF EN ISO/IEC 27001,...).

Cette politique de responsabilité sociétale a vocation à s'appliquer à l'ensemble du groupe AFNOR et repose sur quatre piliers : **éthique et gouvernance**, **bien-être des collaborateurs**, **environnement et climat** et **développement des territoires**, déployant ainsi les 7 questions centrales de la norme NF EN ISO 26000.

ENSEMBLE
RESPONSABLES
GROUPE AFNOR
1
La gouvernance de la structure
2
Les droits humains
3
Les conditions et relations de travail
4
Responsabilité environnementale
5
La loyauté des pratiques
6
Les questions relatives au consommateur et à la protection du consommateur
7
Les communautés et le développement local

1/ Éthique et gouvernance

Animé par quatre principales valeurs éthiques, retenues par ses salariés — Qualité, Confiance, Responsabilité et Collectif —, le Groupe AFNOR, en tant qu'entreprise socialement responsable, s'engage fermement à maintenir une éthique et une loyauté irréprochables dans sa gouvernance, ses pratiques et ses décisions, englobant l'ensemble de ses activités. En particulier, nous nous efforçons de :

1.1 Animer une gouvernance adaptée à nos missions, qui soit à l'écoute de toutes nos parties prenantes ;

1.2 Prévenir les éventuelles situations de conflit d'intérêts ;

1.3 Prévenir toute forme de corruption ;

1.4 Recueillir les alertes professionnelles et y remédier ;

1.5 Veiller à la sécurité des informations de nos clients et partenaires ;

1.6 Rechercher des fournisseurs qui partagent nos valeurs responsables.

1.1

Gouvernance à l'écoute des parties prenantes

Association de loi 1901, AFNOR est administrée par un conseil d'administration de 30 membres au plus, répartis de manière à assurer une représentation large et équilibrée des différentes parties intéressées. Le délégué interministériel aux normes participe aux séances du conseil d'administration et y exerce les fonctions de commissaire du gouvernement.

Cette gouvernance est organisée de manière à prévenir toute forme de conflit d'intérêts. Elle est notamment encadrée par :

- Des statuts qui instituent un **Comité d'Éthique** que le Président du Conseil d'administration peut saisir pour toute question concernant l'équilibre de la représentation au sein du Conseil d'administration, ainsi que pour examiner les situations individuelles. Ce comité peut également être sollicité chaque fois que nécessaire par le Conseil d'administration, le Bureau, la Direction générale d'AFNOR et les instances statutaires des filiales d'AFNOR.
- Un règlement intérieur, révisé en 2022, dont un article est dédié à la **prévention des conflits d'intérêts** (Article 23) ;
- **Une charte des administrateurs** : dont l'objet est de prévenir et gérer toute situation de conflit réel, potentiel ou apparent pouvant exister entre les intérêts d'AFNOR et les intérêts personnels ou professionnels de ses administrateurs.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Chaque administrateur d'AFNOR est invité à compléter annuellement ou à chaque fois qu'une modification intervient une déclaration d'intérêts. Celles-ci sont mises à disposition du conseil, aux membres du comité d'éthique ainsi qu'au commissaire aux comptes et au contrôleur général et financier et font l'objet d'un bilan annuel présenté au conseil d'administration.

1.2

Prévention des éventuels conflits d'intérêts

Les activités du Groupe AFNOR sont fondées sur la **confiance**. C'est ce capital confiance que tous les collaborateurs du Groupe, nos sous-traitants (auditeurs, formateurs, contrôleurs) et nos fournisseurs s'efforcent de préserver et de renforcer dans la réalisation de leurs activités.

Ainsi, plusieurs dispositions ont été prises qui visent à limiter et maîtriser les situations dans lesquelles un collaborateur ou un partenaire d'AFNOR aurait à choisir entre les devoirs et exigences liés à sa fonction et ses intérêts privés, ou pourrait risquer d'être juge et partie, et ce, afin que le Groupe AFNOR conserve son indépendance de jugement et son objectivité pour la réalisation de ses prestations.

DES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES POUR LES ACTIVITÉS DE NORMALISATION

Tout collaborateur d'AFNOR Normalisation, en application du décret 2009-697, de la norme NF X50-088 relative à l'activité de normalisation et en cohérence avec la Charte éthique du Groupe, signe à son arrivée une déclaration d'intérêts et prend l'engagement de conduire les travaux de normalisation de manière impartiale.

LE SAVIEZ-VOUS ?

La norme NF X 50-088 précise que les travaux de normalisation sont conduits de manière impartiale lorsqu'aucune partie prenante n'est privilégiée par rapport à une autre. L'impartialité, en matière de travail normatif, est la capacité à prendre en compte les avis et intérêts exprimés par chacune des parties prenantes, à en rendre compte, à examiner chacune des contributions, sans en privilégier ni omettre aucune, à faire en sorte que soient représentées loyalement dans les instances européennes et internationales les positions de la commission de normalisation.

Les collaborateurs d'AFNOR Normalisation suivent par ailleurs, dans le cadre de leur parcours d'intégration, des formations juridiques pour l'exercice de leurs activités, et en particulier au droit de la concurrence et à la maîtrise des risques associés.

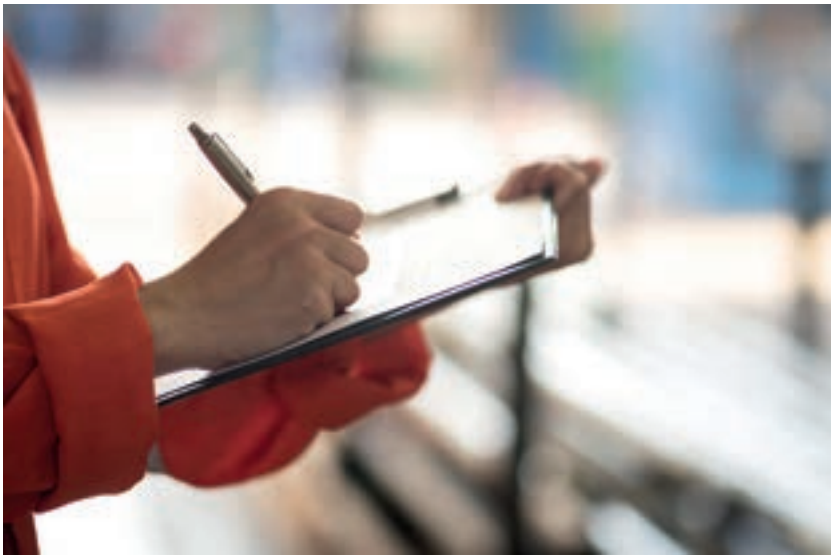
DES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES POUR LES ACTIVITÉS DE FORMATION OU DE CERTIFICATION

La coexistence d'activités de conseil et d'évaluation ou de certification au sein du Groupe présente ou peut être perçue comme présentant un risque de conflit d'intérêts. Ce risque est maîtrisé par le respect de règles définies en cohérence avec la Charte Éthique et précisées dans **une doctrine de gestion des conflits d'intérêts entre ces activités**. Cette doctrine répond en particulier aux exigences d'accréditation en matière d'impartialité, conformément aux normes NF EN ISO/IEC 17021, NF EN ISO/IEC 17024, NF EN ISO/IEC 17065, etc.

LE SAVIEZ-VOUS

Une analyse des conflits d'intérêts est également réalisée par chaque organisme certificateur du Groupe, documentée, et régulièrement auditée par les organismes accréditeurs concernés.

Les collaborateurs d'AFNOR Certification, des autres organismes certificateurs du groupe, d'AFNOR International et des entités support impliquées dans les processus de certification signent **un engagement de confidentialité et d'impartialité** qui peut les amener, en cas de potentiel conflit d'intérêts, à ne pas intervenir dans les activités du dossier concerné. Il en est de même pour les partenaires que sont les auditeurs et les contrôleurs qui signent **un code de conduite** via lequel ils s'engagent, d'une part, à



signaler tout conflit d'intérêts et s'interdisent, d'autre part, d'accepter une mission s'ils ont préalablement conseillé le client.

1.3 Prévention de la corruption

Les collaborateurs et les partenaires du Groupe AFNOR doivent conduire leurs activités conformément aux dispositions du droit français relatives à la lutte contre la corruption et aux dispositions légales applicables, en pareille matière, en France et dans les pays étrangers où le Groupe AFNOR est implanté au travers de ses filiales et de ses distributeurs ou, plus généralement, est amené à intervenir. Le Groupe AFNOR condamne et prohibe toute forme de corruption.

Ainsi, un **Code de conduite contre la corruption du Groupe AFNOR** a pour objet d'informer et de guider l'ensemble des collaborateurs et des partenaires du Groupe sur les risques, les comportements à proscrire pour acquérir les bons réflexes et connaître les procédures applicables permettant de s'assurer de la conformité des activités du Groupe aux règles anti-corruption.
Ce code est intégré dans un **programme de conformité anti-corruption**, inspiré de la norme NF ISO 37001. Ce code est opposable aux collaborateurs par le règlement intérieur de l'UES[1] AFNOR, mais aussi aux fournisseurs et distributeurs liés par contrat.

Des formations sur l'éthique dans les affaires sont également réalisées pour les postes les plus exposés aux risques de corruption.

1. Une UES permet de regrouper des entreprises, juridiquement distinctes mais qui présentent des liens étroits entre elles, en une seule entité au niveau de laquelle la représentation du personnel sera organisée. L'unité économique et sociale n'a pas de personnalité juridique.

1.4 Dispositif unique d'alertes professionnelles

Dans un objectif de simplification et d'efficacité, notre groupe a souhaité mettre en place un **dispositif unique d'alertes** professionnelles portant sur tout type de signalements relayant des faits :

- survenus dans le cadre de l'activité professionnelle
- et concernant un manquement à la Charte Éthique ou à un Code de conduite, un délit (tels qu'une prise illégale d'intérêts, des violences sexuelles et sexistes au travail, des faits de corruption, de favoritisme ou de harcèlement…), un crime, une menace pour l'intérêt général, une violation (ou une tentative de violation) de la réglementation ou de la législation.

Ce dispositif constitue une ressource essentielle permettant de prévenir, traiter et remédier à des faits graves qui nous sont signalés dans le cadre de l'activité professionnelle.

Le dispositif d'alertes professionnelles est ouvert aux :

- parties prenantes internes, telles que les membres du personnel du Groupe AFNOR, mais aussi les personnes physiques adhérentes de l'association AFNOR, les administrateurs et les membres du Comité exécutif ;
- parties prenantes externes telles que les anciens collaborateurs du groupe AFNOR et candidats à un emploi, les collaborateurs extérieurs et occasionnels (intérimaires, stagiaires…), tout membre du personnel ou dirigeant d'une entreprise liée par un contrat avec une entité d'AFNOR (prestataire, client…) ainsi qu'à tout membre du personnel ou dirigeant d'un sous-traitant d'un cocontractant d'une entité d'AFNOR.

LE SAVIEZ-VOUS

Le Groupe AFNOR a mis en place un **dispositif spécifique de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**, conformément à la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel. Deux référentes ont été nommées pour orienter, informer et accompagner les salariés dans la lutte contre ces comportements. Quatre procédures de traitement des signalements ont été mises en place en fonction des parties impliquées. Des exemples de situations ont été présentés aux salariés. L'accompagnement de la victime est prévu et adapté en fonction de la situation. Des formations pour la maîtrise des VSST sont également réalisées pour l'ensemble des managers.

1.5 Sécurité de l'information

Garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations de nos entités, de nos partenaires et de nos clients est essentielle à la confiance. Ainsi, une **Politique de Sécurité de l'Information** définit les règles de sécurité que tout manager ou collaborateur au sein du groupe se doit de connaître et d'appliquer. Elle affiche résolument trois ambitions :

- Préserver en permanence le patrimoine informationnel et garantir les conditions d'exercice des activités du Groupe ;
- Maintenir la confiance entre le Groupe, ses clients, ses collaborateurs et ses partenaires ;
- Assurer la conformité du fonctionnement des infrastructures du Groupe aux cadres législatifs, réglementaires et contractuels en vigueur.

Depuis 2022, AFNOR est titulaire d'une certification **NF EN ISO/IEC 27001** qui couvre, en 2024, les activités, implémentées par le Département des Systèmes d'Information, de conception, de maîtrise d'œuvre, de support, d'hébergement et de maintien en condition opérationnelle et en condition de sécurité du système d'information du Groupe AFNOR, à destination des clients internes et externes.

Une charte d'utilisation du SI, annexée au règlement intérieur de l'UES, présente aux collaborateurs les règles d'utilisation des moyens informatiques et de communication.

Elle s'est enrichie en 2024 d'un **guide de bonnes pratiques d'utilisation de l'IA**.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Moins de 4 %, c'est le taux de mots de passe craqués que le groupe vise à ne pas dépasser pour renforcer la sécurité de l'information sur le parc d'ordinateurs à disposition des collaborateurs. Depuis 2022, des tests antiphishing sont régulièrement menés, en parallèle à des conférences de sensibilisation aux risques et aux meilleures stratégies. La robustesse des mots de passe et la réussite des tests antiphishing constituent un objectif collectif de notre accord d'intéressement.

1.6 Achats responsables

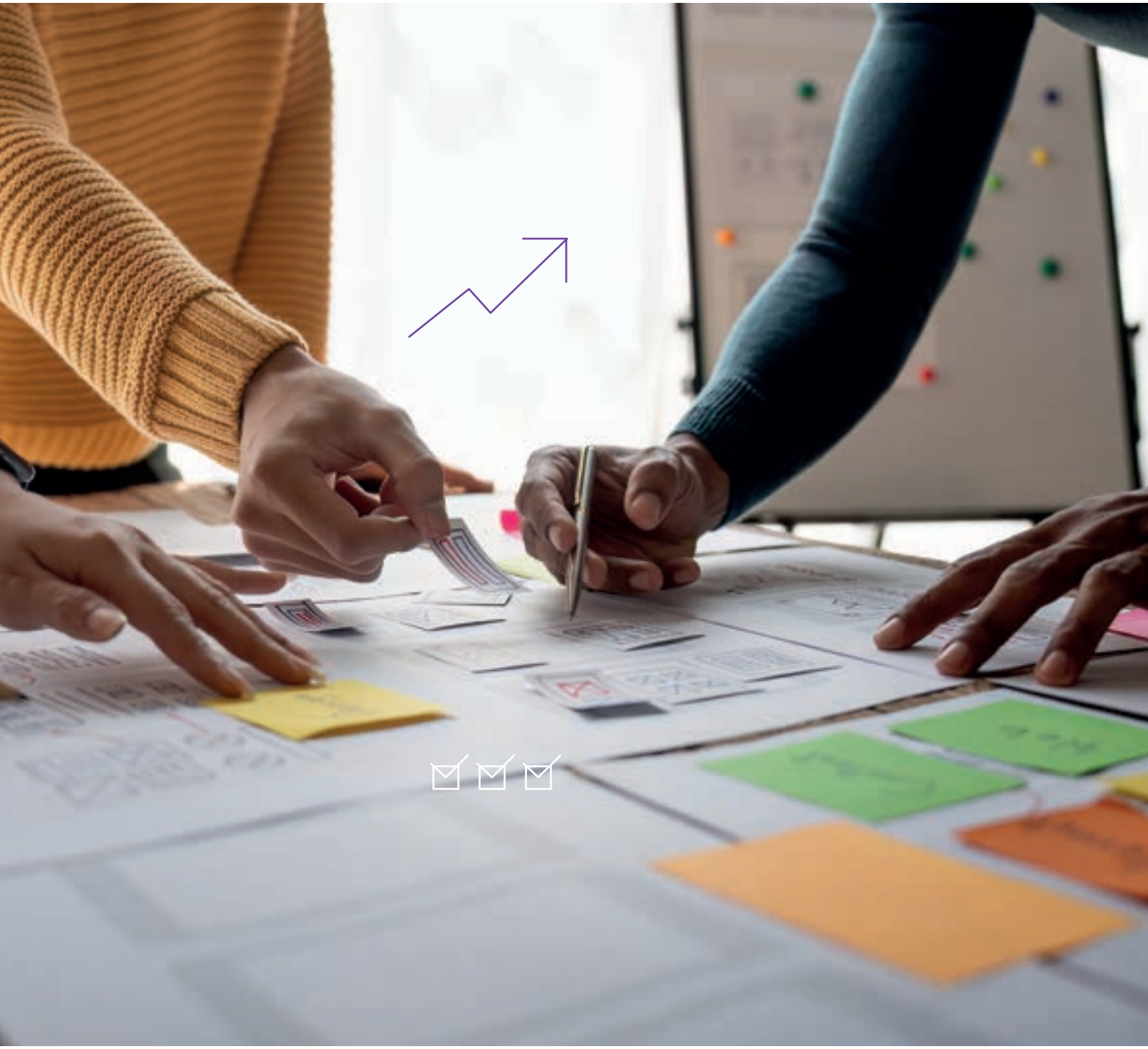
Le groupe AFNOR a mis en place une **politique Achats Responsable**, communiquée à la fois à nos collaborateurs et à nos fournisseurs, alignant nos pratiques d'achat avec nos valeurs et les principes de la norme volontaire NF ISO 20400.

L'objectif est de construire des relations de confiance avec nos fournisseurs tout en tenant compte de nos objectifs de développement durable.

À titre d'exemple, nous nous assurons périodiquement que nos fournisseurs ne sont pas placés dans une situation de dépendance économique, que nos délais de paiement sont respectés, et donnons accès à nos achats, sans aucune discrimination, à toutes les entreprises, dans le respect de l'égalité de traitement des candidatures.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Nous avons identifié les risques majeurs et points de vigilance pour nos familles achats les plus importantes et défini les leviers d'action et de maîtrise.
Tous nos contrats comprennent **une clause RSE** et dans le cadre de nos évaluations fournisseur nous intégrons systématiquement un critère RSE en relation avec la prestation/produit en prenant en compte le risque par rapport à l'atteinte de nos objectifs RSE du groupe.



2/ **Bien-être des collaborateurs**

Le groupe AFNOR met au service de ses clients et parties prenantes l'expertise et les compétences de ses collaborateurs et collaboratrices. Il est donc naturel que le bien-être au travail constitue un axe fort de sa politique de responsabilité sociétale.

Dans le contexte de la nouvelle normalité post-covid et de l'accélération de la transformation numérique, une écoute attentive de nos collaborateurs à travers différents baromètres sociaux nous a amenés à faire évoluer nos organisations du travail, nos pratiques managériales et nos modèles d'apprentissage, dans le but de préserver un collectif de travail solide et d'offrir à nos collaborateurs adaptabilité et flexibilité, tout en tenant compte des exigences de sobriété énergétique. Ainsi, les actions engagées visent à :

- **2.1** Préserver la santé des collaborateurs ;
- **2.2** Assurer leur sécurité ;
- **2.3** Favoriser de bonnes conditions de travail ;
- **2.4** Établir un dialogue social constructif ;
- **2.5** Gérer la carrière afin de soutenir le développement des compétences ;
- **2.6** Promouvoir la diversité et l'inclusion.

2.1 Santé des employés

La santé des salariés, définie par l'OMS comme étant physique, mentale et sociale, constitue l'une de nos priorités et se trouve au cœur de notre démarche de prévention primaire et de notre démarche RSE.

Un **service médical** est ainsi disponible au siège, où évoluent 95 % des effectifs, et comprend une infirmière salariée et un médecin du travail vacataire. Une **assistante sociale** vacataire est également présente pour gérer les problématiques personnelles des salariés (logement, soutien aux aidants, etc.). Le service médical propose des bilans de santé biennaux et organise diverses activités, telles que des conférences et des événements annuels liés aux campagnes nationales de santé, notamment le sevrage tabagique en novembre, Octobre rose et la Fraich'attitude en juin.

Des **réunions de sensibilisation** sont également organisées pour traiter de sujets tels que l'addiction aux écrans, les troubles musculo-squelettiques et la nutrition, en adéquation avec notre charte sur le bien-être au travail à distance.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le groupe AFNOR est signataire de la charte « Cancer et Emploi » depuis 2017. Cette charte comporte 11 engagements pour améliorer l'accompagnement des salariés touchés par un cancer et pour le maintien et le retour en emploi des collaborateurs atteints de cancer.

AFNOR accompagne un athlète de haut niveau impliqué dans la Normalisation, Coach sportif pour les collaborateurs

Le groupe promeut l'**activité physique et sportive en milieu professionnel** tel que défini dans l'AFNOR SPEC S52-416 en soutenant diverses activités sportives, comme des tournois de football et de tennis de table, ainsi que de nombreuses courses à pied souvent organisées au profit d'actions solidaires.

Créé en 2010 lors du lancement de la politique Santé Qualité de Vie au travail sur la base de la norme québécoise « entreprise en santé », devenue en 2020 une norme canadienne, **la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)** aborde les 4 thématiques de cette norme : les saines habitudes de vie, telles que l'alimentation et le sport, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, l'environnement de travail et les pratiques de management. Chaque année, un bilan de la politique Santé et Mieux-être du groupe est réalisé et présenté au comité social économique. Nos initiatives, outre la présence au siège d'une infirmière et d'une assistante sociale, incluent une politique permettant le **travail à distance**, une **mutuelle familiale** avantageuse, une **prévoyance** robuste et **une restauration d'entreprise** de qualité.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Depuis le 1er janvier 2017, notre groupe offre à ses collaborateurs la possibilité d'adhérer à un régime sur complémentaire. Ce régime a pour but de couvrir, à un coût modéré, des dépenses supplémentaires qui ne sont plus prises en charge par le régime de base obligatoire dans le cadre de notre contrat collectif responsable.

2.2 Sécurité des employés

Pour que chaque collaborateur du groupe AFNOR connaisse les démarches à suivre pour contribuer à la sécurité des personnes et des biens en cas d'incendie ou de mesures de sécurité à appliquer, des règles précises ont été établies pour chaque établissement, à Saint-Denis comme dans chaque délégation régionale.
Une plaquette Santé, Sécurité, Environnement présente les dispositions à connaître pour le site de Saint-Denis ; elle est revue régulièrement et

présentée à chaque nouveau collaborateur. Les sous-traitants intervenant sur nos sites sont également pris en compte : la formation des sous-traitants de Facility Management sur les questions de sécurité est exigée.

Au sein du CSE (Comité Social et Économique), la Commission de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est dédiée à la gestion de la santé et de la sécurité au travail (SST). Ses membres bénéficient d'une formation de cinq jours en SST.

Une évaluation régulière avec notre CSSCT de l'ensemble des **risques professionnels** est réalisée et fait l'objet d'un document dédié : le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
En particulier, des mesures préventives contre le stress et l'exposition au bruit sont mises en œuvre, par exemple sur les postes de travail en open-space : mise en place de séparateurs acoustiques, équipement des collaborateurs avec des casques. Pour la gestion du stress, des actions préventives sont réalisées et les managers sont régulièrement formés pour accompagner au mieux les équipes. Un baromètre social est réalisé chaque année avec la mise en œuvre d'un plan d'actions par la direction concernée, ce qui permet de suivre l'évolution.

2.3 Conditions de travail

Notre groupe est organisé en Union Économique et Sociale (UES) et a fait l'objet d'un accord entré en vigueur le 1er janvier 2007 signé entre la direction et les organisations syndicales, qui s'applique à l'ensemble des salariés des entités de l'UES Groupe AFNOR en France. Il définit le temps de travail pour toutes les catégories de salariés, l'organisation du temps de travail, les congés et absences.

Un **dispositif de compte épargne-temps (CET)** a été mis en place, permettant d'y déposer un certain nombre de RTT, congés payés ou congés ancienneté.

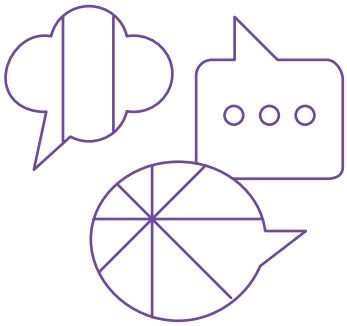
Les grilles de rémunération, indiquant les minimas salariaux des **cadres** et des **ETAM**, résultent de la convention collective de la métallurgie et de l'accord d'entreprise. Ces grilles sont communiquées aux salariés. Un accord-cadre a également été mis en place pour établir un **dispositif de rémunération variable pour les commerciaux,** visant à mettre en œuvre une rémunération motivante indexée sur l'atteinte d'objectifs. Il est revu régulièrement. L'équité des rémunérations est suivie, comme en témoigne le bilan social.

Les collaborateurs d'AFNOR bénéficient par ailleurs d'un **accord d'intéressement.**

Une **charte sur le droit à la déconnexion** établit des règles et bonnes pratiques pour réguler l'utilisation des outils numériques, assurant ainsi le respect des temps de repos et congés des salariés, leur vie personnelle et leur santé.

Les **accords sur le travail occasionnel à distance (TOAD),** mis en place depuis 2011, ont évolué avec l'accélération de la transformation numérique (post-COVID), avec des chartes annuelles répondant aux attentes d'adaptabilité et de flexibilité des collaborateurs. Depuis 2022, la charte officialise le télétravail pour les femmes enceintes et les aidants, conformément à la loi Rixain.

Le groupe **dispose d'un accord de gestion des temps** annualisé négocié avec les partenaires sociaux. Enfin, des programmes familiaux sont mis en œuvre, pour accompagner individuellement les salariés aidants. En effet, certains collaborateurs sont confrontés à la nécessité d'assister un enfant, un proche gravement malade ou en perte d'autonomie.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Si un dispositif légal existe pour encadrer le don de jours pour enfant gravement malade, le don aux personnes aidant un proche de la cellule familiale ne bénéficie pas encore d'un cadre légal. Aussi, pour mieux accompagner nos collègues qui doivent faire face à ces situations difficiles, la direction générale du groupe AFNOR et les représentants des organisations syndicales ont renouvelé et signé un accord d'entreprise pour améliorer les dispositifs encadrés par la loi et étendre le **don de jours** aux personnes aidantes.

2.4 Dialogue social

Le Comité Social et Économique (CSE) unique vise à garantir une représentation efficace et identique de tous les salariés de l'UES Groupe AFNOR, indépendamment de leur appartenance à une entité juridique. Le CSE se réunit mensuellement, et les ordres du jour et procès-verbaux sont accessibles à tous les collaborateurs sur l'intranet.

Une communication interactive avec les collaborateurs est mise en œuvre :

- **Le groupe AFNOR réunit régulièrement l'ensemble de ses collaborateurs**, afin de partager l'actualité et la stratégie du groupe. Par ailleurs, les collaborateurs d'une même direction métier ainsi que ceux des directions des fonctions transverses, se retrouvent également ensemble pour des séminaires et des moments conviviaux.
- Des **réunions** sont organisées selon le besoin avec **les managers** du groupe pour partager les informations stratégiques et économiques du moment. Les managers relayent ensuite les informations pertinentes à leurs pôles ou départements.
- Un **baromètre socia**l est réalisé chaque année au minimum. En 2023, **72 %** des salariés ont participé au sondage et les résultats ont montré un bon score de satisfaction. Les points d'amélioration identifiés ont été pris en compte par la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail ainsi que par le management, dans une optique d'amélioration continue.

2.5 Gestion des carrières

Un soin tout particulier est porté à la gestion du parcours professionnel de nos équipiers pour une **expérience collaborateur** que l'on souhaite **réussie**. Ainsi, chaque nouvel arrivant bénéficie d'**un parcours d'intégration** basé sur le tutorat. Pendant un à six mois, un tuteur s'entretient régulièrement avec le nouvel arrivé au cours de points rencontres qui lui permettent d'apprécier la bonne intégration dans l'équipe et l'acquisition des compétences. En complément de ce parrainage, un parcours de formations dont la journée d'intégration « Faisons connaissance » présentant tous les métiers du groupe est dispensé à chaque nouvel arrivant.

Un **plan de développement des compétences** est par ailleurs établi chaque année, travaillé avec les directions et piloté par la DRH, qui présente les projets chaque année à la **Commission Emploi Formation** avant le passage en CSE. Cette commission est chargée notamment d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine, ainsi que les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés. **Le bilan annuel de la Commission Emploi Formation** permet d'évaluer la bonne application des accords en matière de formation.

La gestion de carrière est pilotée en particulier grâce à un **dispositif d'entretiens d'évaluation périodiques**, qui constitue une opportunité d'échanges entre le collaborateur et le manager, permettant d'envisager les opportunités d'évolution. Il est complété par **les entretiens professionnels**, réalisés tous les deux ans, comme le veut la loi.

La diversité des métiers et des prestations du groupe partout dans le monde permet à ses collaborateurs de faire carrière à différents postes et dans de nombreux secteurs d'activité. La taille de l'entreprise facilite cette **mobilité fonctionnelle et géographique**. Chaque année, en moyenne, une quinzaine de personnes changent d'unité ou de filiale, sans compter les évolutions au sein d'une direction.

2.6 Diversité, équité et inclusion

Afin de promouvoir les principes de mixité et d'égalité professionnelle au sein du groupe AFNOR, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie au travail a été établi. Pour atteindre ces objectifs, l'accord prévoit la mise en place d'**un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes** dans l'entreprise, ainsi que des axes de progrès issus du label égalité. Des indicateurs de diagnostic et de mesure du progrès sont également définis dans cet accord.

En 2023, le groupe AFNOR comptait **63 % de femmes** parmi ses effectifs. Pour cette même année, **l'index d'égalité salariale** du groupe a atteint un score de **97 sur 100**.

Quant au comité exécutif du groupe, il est composé de **54 % de femmes**.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Notre groupe est constitué de plus de 33 nationalités différentes en 2023.

La Mission Handicap du groupe AFNOR déploie des actions pour favoriser le maintien en emploi et l'embauche des personnes en situation de handicap, ainsi que le recours à des prestations réalisées par des ESAT (entreprises et services d'aide par le travail). Les salariés et les managers sont sensibilisés au respect des différences et à la non-discrimination permettant de favoriser l'accès à nos postes en recrutement et le maintien en emploi. Le département de développement des ressources humaines ouvre l'ensemble de ses postes internes et externes aux personnes en situation de handicap. Un soutien est proposé aux salariés souhaitant faire la **démarche de reconnaissance de situation de travailleur handicapé (RQTH).**

Des aménagements de poste ou d'organisation du travail sont mis en place avec l'appui du service de santé au travail et si nécessaire Cap emploi du 93. Cet organisme, après étude de la situation du salarié et une étude ergonomique du poste, travaille avec la DRH et

le service médical pour trouver des solutions adéquates et innovantes si besoin.

Enfin, pour soutenir l'emploi et le développement local, le groupe AFNOR soutient des actions d'insertion et a également renouvelé son engagement auprès de trois associations de parrainage des jeunes : Nos Quartiers ont du Talent, Mosaïque de Talents de Plaine Commune, et Proxité.

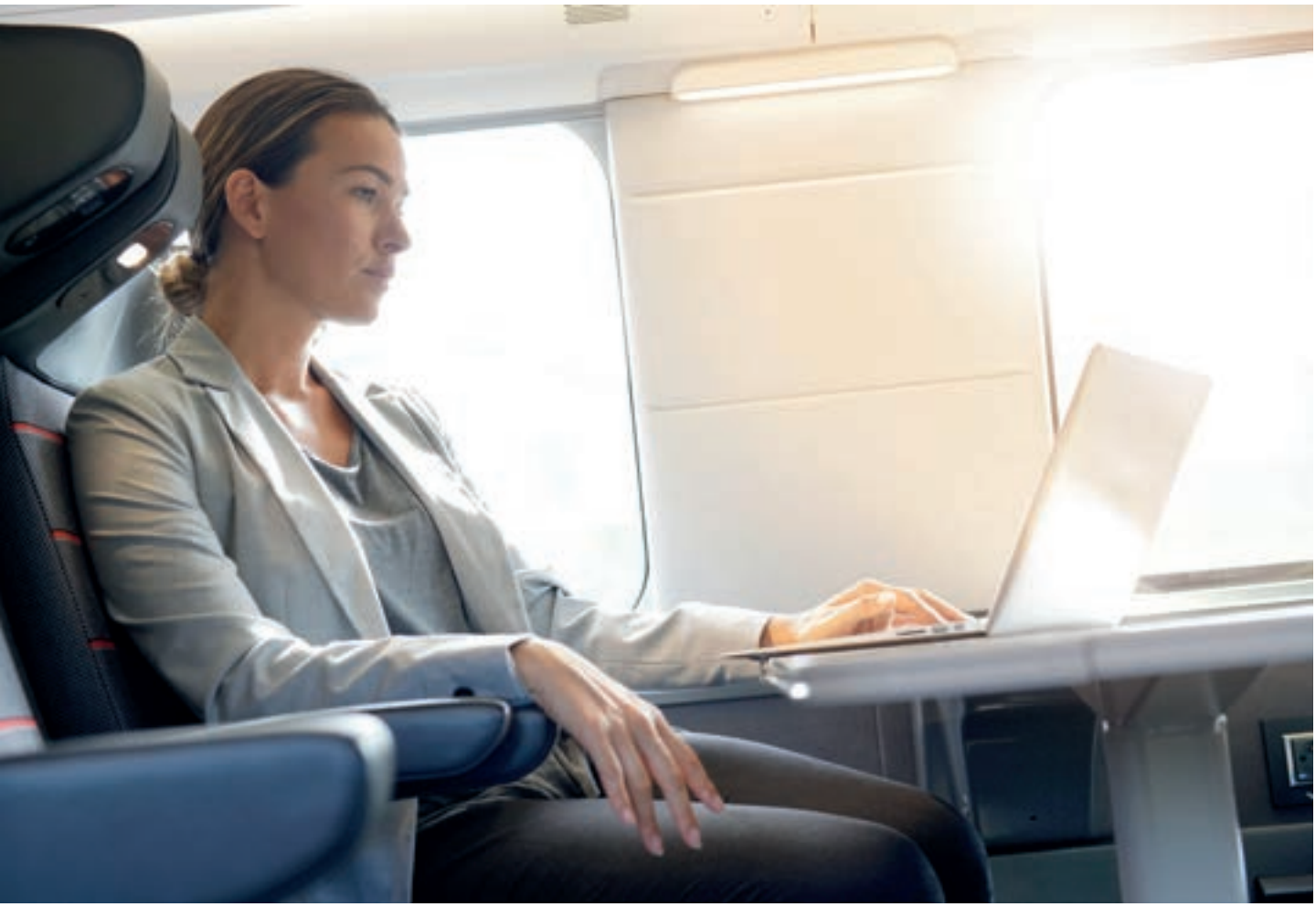
LE SAVIEZ-VOUS ?

En 2023, 14 collaborateurs ont parrainé un jeune pour soutenir l'emploi local.

3/ **Environnement et climat**

Le groupe AFNOR s'est engagé de manière proactive dans la protection de l'environnement et la lutte contre le changement climatique. Inspiré par l'Accord de Paris, AFNOR a mis en place des mesures concrètes dans plusieurs domaines clés, notamment :

- **3.1** La réduction de son empreinte carbone ;
- **3.2** L'optimisation de sa consommation d'énergie ;
- **3.3** La prévention et gestion des déchets ;
- **3.4** La promotion de la mobilité durable ;
- **3.5** La préservation et restauration de la biodiversité ;
- **3.6** La préservation des ressources.

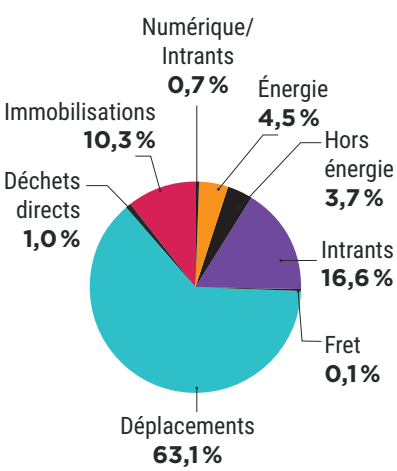


3.1 La réduction de l'empreinte carbone

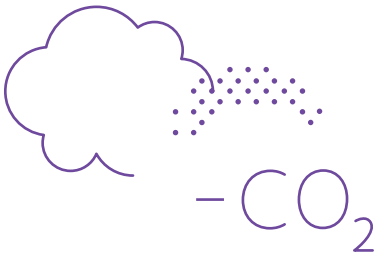
Le groupe AFNOR, profondément **engagé** dans la lutte contre le changement climatique, a adopté une approche ambitieuse dès 2011 en choisissant d'inclure dans son **bilan carbone** ses émissions indirectes, en particulier celles liées aux produits et services que nous achetons (scope 3).

Depuis lors, nous avons pris des mesures proactives pour réaliser et publier régulièrement des bilans de nos émissions de gaz à effet de serre (GES), qui couvrent les émissions directes et indirectes (scopes 1, 2 et 3). Cet effort va au-delà des exigences réglementaires qui imposent un bilan tous les quatre ans, car nous avons décidé de le réaliser tous les deux ans. Les résultats de ces bilans carbone sont rendus publics dans nos rapports d'activité.

Nos émissions globales de 2023 s'élevaient à 5 461 tonnes d'équivalent CO_2, réparties comme suit :



Bilan carbone
5 461 teqCO_2
soit 36,8 g/euro de CA France



Nous avons lancé un plan de transition destiné à réduire nos émissions de gaz à effet de serre. Nos actions principales portent sur la réduction de la consommation d'énergie, et sur la maîtrise des déplacements.

LE SAVIEZ-VOUS ?
Notre bilan carbone est accessible à tous et disponible sur **le site de l'ADEME**.

Notre **politique de voyages** promeut un comportement éco-responsable qui implique une prise de conscience individuelle et collective de l'influence que nos choix de transport peuvent avoir sur l'environnement. Dans cette optique, nous favorisons les modes de transport ayant une faible empreinte carbone, tout en tenant compte des contraintes de sécurité, de confort et de temps. Par exemple, nous veillons à ce que **l'utilisation de l'avion soit limitée aux trajets dépassant quatre heures.**

Nous encourageons **vivement l'utilisation de moyens de transport alternatifs** comme le TGV, le métro, le RER ou la voiture électrique, qui émettent nettement moins de CO_2 par kilomètre parcouru, comparativement à l'avion et à la voiture thermique.

3.2 L'optimisation de la consommation d'énergie

La crise énergétique de ces dernières années a engendré l'élaboration de politiques publiques visant à responsabiliser davantage les organisations. Cela est particulièrement manifeste avec le **« décret tertiaire »,** qui ambitionne de réduire la consommation énergétique des parcs tertiaires français d'au moins 40 % en 2030, 50 % en 2040 et 60 % en 2050, par rapport à une année de référence choisie après 2010. Plus récemment, ces initiatives ont été complétées par le **plan de sobriété énergétique du gouvernement.**

En réponse à ces défis, le groupe AFNOR a pris des mesures concrètes pour réduire sa consommation d'énergie, reprises dans un **contrat de performance énergétique** en 2017 engageant le groupe et son exploitant.

Au printemps 2022, anticipant les exigences du plan de sobriété énergétique promu par le gouvernement, AFNOR a accéléré la mise en œuvre de mesures importantes pour réduire son impact environnemental et agir sur les consommations d'énergie du site de Saint-Denis. Parmi ces mesures, on peut citer :

- **la réduction de la plage horaire d'ouverture** des bureaux et l'ajustement du chauffage et de la climatisation en fonction de l'occupation ;
- **l'arrêt de la fourniture d'eau chaude** aux lavabos des sanitaires ;
- **le filmage des façades** pour réduire les effets de l'ensoleillement ;
- **la mise en place des consignes de température** recommandées par l'ADEME ;

- **l'optimisation de l'éclairage** en le réduisant en intérieur (réduction du nombre de néons, 1 luminaire sur 2 dans les circulations) tout en respectant les obligations réglementaires, en limitant l'éclairage extérieur aux heures d'ouverture et en éteignant les enseignes lumineuses. L'installation d'éclairages LED avec détecteurs de présence et/ou de luminosité a été privilégiée dès que possible dans les zones autonomes et lors des opérations de réaménagement ;
- **l'adaptation de l'organisation du travail** (fermeture partielle de bâtiments) en regroupant les collaborateurs sur certains espaces pour réduire les mètres carrés chauffés et éclairés ;
- des actions sur les **consommations bureautiques** ;
- l'investissement de manière ciblée dans les travaux d'optimisation conseillés par les audits énergétiques .

En parallèle, AFNOR a signé la **charte Ecowatt** avertissant des moments d'extrême tension sur le réseau électrique.
Pour suivre et analyser en temps réel les consommations d'énergie et mettre en place des actions d'optimisation, AFNOR utilise **une plateforme dédiée à la gestion de la consommation énergétique des bâtiments**.

Pour présenter les résultats des actions entreprises et encourager les gestes éco-responsables, une **communication régulière** est faite auprès des collaborateurs.

LE SAVIEZ-VOUS ?
L'ensemble des actions mises en œuvre ont permis une **diminution de 55 %** en 2023 de notre consommation d'énergie par rapport à l'année de référence 2013.

3.3 Prévention et gestion des déchets

Le groupe AFNOR a mis en place diverses mesures en matière de gestion des déchets pour réduire son impact environnemental.
En 2023, un premier test a été réalisé pour valoriser notre matériel informatique en fin de vie auprès d'une société spécialisée qui se charge de le trier et le reconditionner pour son réemploi. Cette initiative n'est pas notre première action dans ce domaine. Par exemple, lors de la rénovation du bâtiment Patio, 200 chaises de bureau destinées à être remplacées ont été redistribuées aux collaborateurs pour un usage personnel, encourageant ainsi la réutilisation et offrant une deuxième vie à notre mobilier de bureau, tout en améliorant le confort des employés en télétravail. Très engagés à réduire notre impact environnemental, **nous nous sommes fixés un objectif dans notre politique RSE de 2024, qui vise à privilégier le don ou la vente de nos équipements et à favoriser l'achat de matériel d'occasion ou reconditionné**.

Depuis janvier 2023, les gobelets en carton ont été supprimés des machines à café des étages pour encourager les collaborateurs à utiliser des alternatives plus durables, comme les tasses en faïence.
En ce qui concerne le recyclage des déchets, le groupe a installé des bornes de tri pour faciliter la collecte séparée et la valorisation des matériaux.

Les déchets sont collectés séparément et envoyés au prestataire avec un bon taux de tri, ce qui simplifie leur traitement.

Début 2024, conformément à la loi AGEC, nous avons introduit une nouveauté dans notre espace de travail : une poubelle dédiée au tri des biodéchets.
La gestion des déchets du groupe est suivie mensuellement grâce à un système de reporting comprenant plusieurs indicateurs de performance, tels que la quantité de déchets, le taux de valorisation, les équivalences en produits finis, etc.
Ainsi, entre 2022 et 2023, nous avons réduit notre quantité de déchets produits de plus de 16%.

3.4 La promotion de la mobilité durable

Depuis 2012, AFNOR participe activement au **plan de déplacement inter-entreprises du territoire de La Plaine Saint-Denis** et a mis en place diverses actions de sensibilisation pour encourager des modes de transport plus respectueux de l'environnement auprès de ses collaborateurs.

En 2015, le groupe a investi dans **une voiture électrique mise à disposition des salariés**, et plusieurs bornes de recharge ont été installées dans le parking pour réduire les émissions de CO_2 générées par les déplacements des salariés. En 2017, cet engagement a été renforcé par l'aménagement du parking pour inclure également des places pour vélos et trottinettes.
À partir de 2024, le catalogue du parc automobile d'Afnor s'est élargi aux **véhicules électriques et hybrides**, encourageant ainsi l'utilisation de véhicules avec un moindre impact environnemental.
L'étude d'autres leviers de décarbonation de la mobilité se poursuit comme par exemple le forfait mobilité durable, l'utilisation de véhicule d'occasion, l'incitation au covoiturage, etc.

3.5 Préservation et restauration de la biodiversité

Le groupe AFNOR cherche en permanence à apporter sa contribution pour préserver et restaurer la biodiversité, par exemple en installant son propre **rucher** au printemps 2019 sur les toits du siège à la Plaine Saint-Denis.

Les trois ruches bénéficient d'un emplacement idéal et d'un environnement végétal favorable, ce qui nous permet de produire un excellent miel de tilleul. De plus, la présence du rucher a permis à des collaborateurs de découvrir le monde fascinant de l'apiculture, et de participer à des ateliers de sensibilisation aux enjeux de la sauvegarde de l'abeille. Cette initiative RSE concrète et mobilisatrice est gérée en toute autonomie par une **équipe d'apiphiles**, rassemblée autour d'une collaboratrice apicultrice expérimentée.

3.6 Préservation des ressources

Le groupe AFNOR a pris des mesures significatives **pour préserver les ressources naturelles notamment sa consommation d'eau.** Des actions telles que la réduction du temps d'écoulement de l'eau des lavabos sanitaires équipés de systèmes de temporisation et la mise en place de robinets avec détecteurs dans le centre de réunion ont été entreprises.

En ce qui concerne **le papier**, AFNOR a adopté une approche écoresponsable en réservant ses achats de papier aux produits **recyclés ou issus de forêts gérées durablement**. Depuis 2022, AFNOR a décidé de ne plus proposer le format papier des normes à la vente, pour limiter la consommation de papier. Le groupe a également changé ses habitudes en privilégiant de plus en plus les supports digitaux plutôt que les supports papier. Par exemple, les supports de formations réalisés par AFNOR Compétences sont désormais envoyés aux participants sous format électronique, et les catalogues de formations sont diffusés en format numérique.

4/ **Développement des territoires**

Notre politique RSE implique le groupe dans les territoires où il est implanté, en **soutenant les communautés locales et en développant des partenariats** solides avec les acteurs locaux, aussi bien en France qu'à l'international.

Notre objectif est de mettre nos compétences et notre expertise au service des territoires, en les partageant avec de nouvelles communautés et en accompagnant les initiatives d'utilité sociale. Dans cette perspective, nous avons identifié cinq domaines clés d'actions :

4.1 Des ressources dédiées pour assurer des services gratuits d'information des **acteurs régionaux** ;

4.2 Engagement auprès de **l'enseignement** supérieur ;

4.3 Investissement dans **le réseau associatif** au sein des territoires ;

4.4 Un ancrage tout particulier en **Seine-Saint-Denis** ;

4.5 Contribution au maintien et à l'**enrichissement des compétences locales**.

4.1 Des ressources dédiées pour assurer des services gratuits d'information des acteurs régionaux

Le Groupe AFNOR dispose de **12 délégations régionales** implantées dans chacune des régions administratives métropolitaines. Ces délégations assurent des missions de différentes natures et notamment une mission de service aux publics concernant l'accès aux normes. Au sein de chaque délégation régionale, il existe un « **espace accueil information** » permettant aux acteurs du territoire de venir se renseigner sur la normalisation volontaire et de consulter gratuitement les normes. Ce dispositif d'information est complémentaire des accords avec d'autres structures territoriales (principalement le réseau des CCI) qui peuvent assurer des services similaires dans le cadre d'une convention signée avec AFNOR.

AFNOR assure également des **permanences au sein du réseau French'Tech** pour informer et conseiller les acteurs des territoires sur la normalisation volontaire (start-up et acteurs du développement économique). Concrètement, les équipes assurent des permanences au sein d'incubateurs territoriaux, de clusters ou pôles de compétitivité et participent à des événements d'information. Ce dispositif d'information est promu dans chaque région.

Les délégations régionales organisent en complément des **réunions d'information régulières** sur différents sujets de normalisation à destination principalement des entreprises (essentiellement des PME-PMI), des collectivités et des acteurs institutionnels présents sur les territoires.

LE SAVIEZ-VOUS ?

En 2023, **160 manifestations** ont été organisées en région par les délégations, attirant près de **4 200 inscrits**.

4.2 Engagement auprès de l'enseignement supérieur

Nos équipes assurent des **interventions auprès des structures d'enseignement supérieur :** universités, écoles d'ingénieurs, écoles de commerce… Ces interventions ont pour objectif de sensibiliser et d'informer les étudiants et le corps enseignant sur la normalisation volontaire et son organisation au plan national, européen et international.

AFNOR développe et assure gratuitement **la diffusion de ressources pédagogiques** dédiées à la normalisation volontaire à destination du corps enseignant. Elles sont disponibles sur le site : https://www.afnor.org/normes/enseigner-la-normalisation/

LE SAVIEZ-VOUS ?

Chaque année, les équipes d'AFNOR assurent en moyenne **1 000 à 1 500 heures d'intervention dans les structures d'enseignement.**

4.3 Investissement dans le réseau territorial

AFNOR adhère et coopère avec plusieurs organisations nationales et régionales pour promouvoir les démarches de responsabilité sociétale avec des prismes diversifiés : égalité femmes-hommes, diversité et inclusion, services aux citoyens, protection de l'environnement, lutte contre le gaspillage alimentaire, économie circulaire, neutralité carbone, sobriété énergétique, préservation des ressources en eau, santé et qualité de vie au travail, achats responsables…

Les acteurs associatifs avec lesquels nos équipes sont en relation sont nombreux : Fondation Agir Contre l'Exclusion, Collège des Directeurs du Développement Durable, Observatoire des Achats Responsables, OREE, Comité 21, Association nationale des DRH…

4.4 Un ancrage tout particulier en Seine-Saint-Denis

Une très grande majorité des équipes du groupe est localisée sur le site de Saint-Denis depuis 2001. Une étroite relation a été établie avec de nombreux acteurs du territoire parmi lesquels :

- **Plaine Commune Promotion**, regroupant des entreprises et les élus des collectivités territoriales des 9 villes de Plaine Commune en Seine-Saint-Denis (Aubervilliers, Épinay-sur-Seine, L'Île-Saint-Denis, La Courneuve, Pierrefitte-sur-Seine, Saint-Denis, Saint-Ouen, Stains et Villetaneuse) et dont la vocation est de valoriser le territoire de Plaine Commune, ses atouts et sa richesse humaine, patrimoniale et culturelle, stimuler les synergies locales, et promouvoir un développement économique durable.
- **L'ANDRH 93,** qui rassemble les professionnels RH du 93 souhaitant échanger sur leur expérience, leurs enjeux et développer leurs compétences. AFNOR y est représentée par la directrice des Ressources Humaines du Groupe AFNOR qui en assure la présidence.
- **Le MEDEF 93/94**, qui accompagne, défend et fédère les entreprises adhérentes, anime le territoire et a vocation à représenter l'ensemble des entreprises du territoire à travers des instances paritaires locales, départementales, régionales ou nationales. La secrétaire générale du groupe AFNOR et le secrétaire général d'AFNOR Développement y représentent le groupe.

4.5 Contribution au maintien et à l'enrichissement des compétences locales

Au travers de ses formateurs et auditeurs notamment, le groupe AFNOR anime un réseau de plus de **1 200 intervenants en France** sur différents domaines d'expertise (environnement, sécurité, qualité, RSE, énergie, cybersécurité…).

Des actions dédiées sont organisées en région pour animer, informer et développer ce réseau d'expertises en privilégiant le transfert et l'enrichissement des compétences.

Ces experts répartis sur l'ensemble du territoire interviennent pour le compte des activités d'AFNOR. Chaque année, plus de **50 000 jours-homme** de missions sont confiés à ces experts régionaux et enrichissent les panels d'expertises locaux à disposition des entreprises, notamment des PME, pour des missions différentes.

5/ **Revues et contrôles**

Des actions de sensibilisation permanente de tous les acteurs (collaborateurs, administrateurs, comptables, fournisseurs, partenaires) sont déployées régulièrement pour assurer un comportement responsable et une réaction appropriée en toutes circonstances (corruption, fraude…) et des dispositions de maîtrise auditées régulièrement. En outre, afin d'apprécier l'application effective des bonnes pratiques ou des règles prévues, leur efficacité et les améliorations à opérer, des revues ou contrôles internes ou externes organisés régulièrement sont mis en œuvre, parmi lesquels :

- **Les audits de l'activité de Normalisation** du Groupe AFNOR, dans le cadre de **la certification ISO 9001**, qui bénéficie par ailleurs d'évaluations régulières de ses activités par le Comité d'audit et d'évaluation (CAE),
- **Les audits d'accréditations COFRAC pour AFNOR Certification** selon, par exemple, les normes NF EN ISO/IEC 17021, NF EN ISO/IEC 17065, NF EN ISO/IEC 17024,
- L'audit de **certification selon la norme NF EN ISO/IEC 27001**.

En complément de ces audits externes, un suivi permanent en matière de contrôle interne et de gestion des risques (dont les risques d'atteintes à la probité) est exercé par AFNOR, revu par le Contrôle Général et Financier et les Commissaires aux comptes, et validé par le Conseil d'administration d'AFNOR.

Enfin, AFNOR bénéficie par ailleurs régulièrement d'autres missions de contrôle externes (ex : Cour des Comptes, Autorité de la Concurrence…).

Conception graphique : studio@gayacom.fr
Crédits photos : © AdobeStock, fotomaster, NDABCREATIVITY, NongAsimo, Stillfx, NVB Stocker, luckybusiness, Nattawit, Roman, Jouve, Monet, goodluz, Tymoshchuk, Designpics, Mathias Weil, Leonid Andronov, maxbelchenko, Natee Meepian, Gorodenkoff Productions - © AFNOR - © Freepik.

Communication groupe AFNOR - S2402072 - Groupe, Rapport RSE externe - 17/09/224

11 rue Francis de Pressensé
95371 La Plaine Saint-Denis cedex - France
Tél. : +33 (0)1 41 62 80 00
www.afnor.org

afnor GROUPE