

# Module 4

**QVT, inclusion, diversité, équité :  
comment la filière peut s'engager à faire  
progresser ses pratiques sociales**



# Pourquoi Event For Good ?

---

Nous avons souhaité compiler l'ensemble des données à disposition d'Unimev pour aider les professionnel.le.s et les étudiant.e.s du secteur de l'événementiel à **mieux appréhender les enjeux de la RSE** dans leurs activités.

Nous avons conçu, en partenariat avec l'Opco Atlas et The Good (le média de la transformation écologique, sociale et solidaire des entreprises et des marques) :

- **cinq modules de découverte des problématiques RSE** appliquées à l'événementiel : contexte, outils, ressources, chiffres clés, conseils, cas pratiques...
- **cinq podcasts de professionnels** de l'événement intégrant la RSE dans leur quotidien

Ces supports forment une bibliothèque de ressources sur l'ensemble des thématiques de la RSE (environnement, social, sociétal, communication responsable).



# Les modules

Module 1

Mieux  
comprendre le  
sujet de la RSE

Module 2

L'événementiel,  
une force au  
service des  
changements  
de  
comportement

Module 3

Organiser un  
événement bas  
carbone et zéro  
déchet

Module 4

QVT, inclusion,  
diversité, équité  
:  
faire progresser  
les pratiques  
sociales

Module 5

Communication  
et marketing  
responsable de  
l'événement



# L'importance du pilier social

Une stratégie RSE équilibrée **met autant l'accent sur la dimension écologique que la dimension sociale.**

A quoi sert-il de préserver la planète si on ne préserve pas ses habitants? D'ailleurs, dans les 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU, près de la moitié sont des objectifs sociaux ou sociétaux.

La dimension sociale recouvre de nombreux champs, pour l'interne comme pour l'externe de l'entreprise.

Il s'agit de prendre soin de ses collaborateurs et de ses parties prenantes : QVT, équité, diversité, inclusion, devoir de vigilance, et développer un impact social positif de son activité

**« Des événements engagés autant sur le S que sur le E de la RSE »**



# La prise en compte de l'impact social dans ses activités

## A l'échelle de l'individu

Cadre et conditions de vie  
Expression  
Autonomie / capabilité  
Santé  
Inclusion

## A l'échelle de la société

Lien Social  
Citoyenneté  
Equité territoriale  
Diversité  
Egalité des chances

Impact social d'une activité

## A l'échelle de l'économie

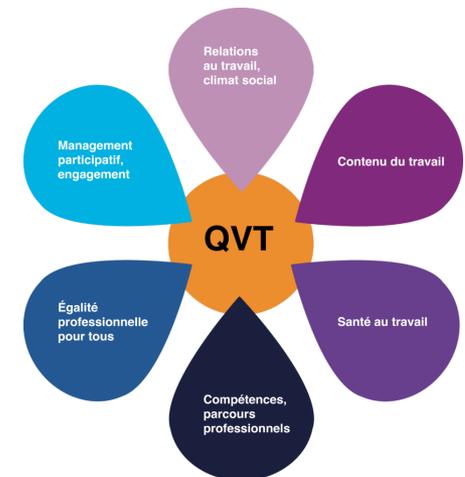
Création de richesse et de services  
Hausse de l'emploi  
Développement du capital humain

*D'après « Evaluer l'utilité sociale de son activité » (AVISE)*



# Définitions de la qualité de vie au travail

1994, **définition de l'OMS** (Organisation mondiale de la santé) : *"la perception qu'a un individu de sa position dans le contexte de la culture et des systèmes de valeurs dans lesquels il vit et en relation avec ses objectifs, ses attentes, ses normes. Il s'agit d'un concept très vaste, affecté de manière complexe par la santé physique, l'état psychologique, les croyances personnelles, les relations sociales et les liens qui unissent avec les caractéristiques marquantes de l'environnement."*



Les 6 facteurs clés de la QVT selon l'ANACT



# Définitions de la qualité de vie au travail



2013, **définition de L'ANI** (Accord National Interprofessionnel) : *“La qualité de vie au travail désigne **les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises.** La notion de QVT peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe **l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.**”*



# Définitions de la qualité de vie au travail

Le concept de **Qualité de Vie au Travail** ou **QVT** est avant tout associé à une notion de **démarche globale**, mise en place dans une entreprise, pour identifier les différents axes et outils à mettre en place pour favoriser un environnement de travail favorable.



Chaque année, en juin, c'est la **Semaine pour la Qualité de Vie au Travail (SQVT)**, organisée par le réseau **Anact-Aract**. L'occasion de proposer des éclairages et des actions concrètes pour conjuguer amélioration des conditions de travail et performance des organisations. En 2021, elle avait pour thème « Travailler ensemble » : plus de 80 événements (webinaires, podcasts et web-échanges) ont permis de partager des pistes d'action pour soutenir le « travail ensemble » en phase de crise et au-delà.



# La qualité de vie au travail au sein du secteur événementiel

La qualité de vie au travail est une **stratégie à réfléchir avec les collaborateurs** pour identifier les différents axes et outils à mettre en place, dans une optique d'amélioration continue.

Les grandes idées derrière cette notion de QVT :

- **Qualité de la communication au sein des équipes** : critère essentiel et différenciant dans l'engagement des collaborateurs.
- Besoin d'un **climat de confiance** vis-à-vis des collaborateurs pour une meilleure responsabilisation
- Besoin d'**autonomie** et de **visibilité** pour les collaborateurs
- Besoin de **comprendre le sens de son travail** et la vision de l'entreprise
- Nouvelles habitudes de travail induites par la crise sanitaire : mise en place du télétravail quand c'est possible
- Volonté pour les collaborateurs **d'être fiers de leur entreprise**, des valeurs qu'elle porte et de ses engagements en matière de RSE (marque employeur)
- **Importance d'avoir un équilibre vie pro / vie perso**



# Prendre conscience de son impact social

**Le terme impact social a été utilisé pour la première fois dans un séminaire sur les responsabilités éthiques des investisseurs institutionnels à l'Université de Yale (en 1969).**

Les marqueurs de l'impact social :

- Inclusion des travailleurs éloignés de l'emploi
- Salariés issus des quartiers prioritaires de la ville (QPV)
- Égalité femmes-hommes
- Intégration des jeunes et seniors

Mais aussi :

- Achats durables et inclusifs
- Place des salariés dans les décisions de l'entreprise
- Progression des salariés et stabilité au travail
- Partage de la valeur et écarts de rémunération raisonnable
- Mécénat



# Focus : comment rendre son activité plus inclusive?

Qu'est ce que l'inclusion dans l'emploi : **c'est la possibilité offerte à des travailleurs éloignés de l'emploi (personne en situation de handicap, personne en insertion) de pouvoir bénéficier d'un emploi.**

- Il existe un seuil réglementaire pour les personnes en situation de handicap : les entreprises doivent atteindre le seuil de 6% de salariés en situation de handicap.
- Concernant les personnes en insertion, le seuil idéal serait d'au moins 5%.



**En s'implantant ou en recrutant dans des zones comme les QPV (quartier Prioritaire de la Ville) ou les zones rurales**, les entreprises adoptent également une démarche plus inclusive, le taux de chômage y étant plus élevé qu'ailleurs.



## Focus : comment rendre son activité plus inclusive?



Une entreprise est également plus inclusive si elle respecte les critères d'égalité professionnelle (homme / femme) notamment en matière d'écart des rémunérations et de féminisation des instances dirigeantes.

- Un index d'égalité professionnelle a été mis en place en 2019 pour les entreprises de + de 50 salariés. Elles s'exposent à des sanctions financières si le score de 75/100 n'est pas atteint.
- La loi Copé-Zimmerman favorise quant à elle la féminisation des comités exécutifs.



Les plus jeunes (18-25 ans) et les plus âgés (55 et +) connaissent les taux d'emploi les plus faibles de la population en âge de travailler. Une entreprise inclusive est une entreprise composée d'équipes intergénérationnelles, représentatives de la société française.



# Focus : partage du pouvoir au sein des organisations

L'impact positif d'une entreprise se mesure aussi dans sa capacité à partager les pouvoirs (décisions stratégiques comme opérationnelles)

- Il s'agit pour les salariés de pouvoir être intégrés davantage dans les processus de décisions de l'entreprise : représentation dans les instances dirigeantes (conseil d'administration, etc..), consultations régulières (Comité Social Economique, consultations plus informelles, ...)
- Certaines structures (coopératives, modèles mutualistes, etc..) sont très avancées dans le partage de gouvernance avec l'ensemble des parties prenantes (salariés, sociétaires, etc...)



Les salariés au sein d'une organisation doivent également pouvoir bénéficier de conditions favorables à leur progression : évaluations régulières, propositions de formation, augmentations et promotions.



# Focus : partage du pouvoir au sein des organisations

Les entreprises cherchant un impact positif doivent également intégrer la question du partage de la valeur

- La croissance de versement de dividendes aux actionnaires doit être accompagnée d'augmentation du niveau de rémunération des salariés
- Elle peut également être équilibrée par la mise en place d'un accord d'intéressement pour les salariés, voire de la mise en place de l'actionnariat salarié.

Réduire les écarts de rémunération est également vecteur d'un meilleur partage de la valeur de l'entreprise. Selon la taille de l'entreprise, l'écart entre le SMIC ou le plus bas salaire ne devrait pas dépasser les 100 (selon le Mouvement Impact France, un dirigeant d'une entreprise du CAC 40 gagnait en moyenne 277 fois le SMIC en 2018).



# Les clauses sociales dans l'événementiel

Les professionnels de l'événementiel intègrent la dimension sociale de manière croissante dans leurs activités, notamment *via* les clauses sociales. **Les clauses sociales, sont des mesures permettant d'introduire des considérations sociales à l'octroi de marchés (publics ou privés) et favorisent la création d'emploi sur le territoire.**

## De nombreux exemples dans l'événementiel :

→ Les organisateurs de la COP21 ont intégré des clauses sociales dans les appels d'offres visant les entreprises intervenant dans l'organisation pour **les inciter à embaucher des jeunes du département** de Seine Saint Denis en voie d'insertion professionnelle.

→ Pour ce qui est des JO 2024, **la ville de Paris a signé une Charte Sociale avec les 5 principales organisations syndicales favorisant l'accès à l'emploi, le soutien aux PME, l'accompagnement professionnel...** Les organisateurs des JO 2024 s'engagent à encourager une commande publique qui prendra en compte l'insertion par l'activité économique et à intégrer des clauses de responsabilité sociale et environnementale dans les marchés publics.



*La plateforme ESS 2024 a été créée pour réaliser les premiers Jeux Olympiques et Paralympiques durables, inclusifs et solidaires de l'histoire. Elle a vocation à informer, mobiliser et accompagner les entreprises de l'ESS et les entrepreneurs à impact pour leur faire bénéficier directement des retombées économiques des Jeux de Paris 2024.*

*Pour concrétiser cette ambition, elle s'est associée à la **Maison des Canaux**, acteur majeur dans l'écosystème de l'économie sociale et solidaire.*



# Le devoir de vigilance

**Le devoir de vigilance** est une **obligation faite aux entreprises multinationales d'assurer une activité de production respectueuse des droits humains et de l'environnement.**

En France, la **loi sur le devoir de vigilance** adoptée en 2017 vise à identifier et prévenir « **les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement** » engendrées par les activités des entreprises multinationales françaises.

Elle concerne les entreprises établies en France qui emploient au moins 5 000 salariés en France ou 10 000 salariés dans le monde. Elle s'applique aux activités de l'entreprise elle-même (sociétés-mères ou sociétés donneuses d'ordres) ; des sociétés qu'elles contrôlent directement ou indirectement ; des sous-traitants et fournisseurs avec lesquels est entretenue une « relation commerciale établie ».

→ obligation pour les entreprises d'établir et mettre en œuvre de façon effective **un plan de vigilance** afin d'identifier et de prévenir les risques d'atteintes aux droits humains et à l'environnement.



En 2013, l'**effondrement du Rana Plaza** au Bangladesh, qui fit des milliers de morts et de blessés, principalement des ouvrières de l'industrie textile, a marqué un tournant historique dans la mobilisation en faveur de la réglementation sur le devoir de vigilance. Ce drame a révélé la nécessité d'imposer un devoir de vigilance aux entreprises sur l'ensemble de la chaîne de production.



## Le devoir de vigilance

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, la France est à la présidence de l'Union Européenne. Olivia Grégoire, Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance, chargée de l'Économie sociale, solidaire et responsable, dans une interview accordée à THE GOOD, a souligné l'importance de « **mettre en place un devoir de vigilance européen raisonné et raisonnable** », rappelant l'affaire Shell aux Pays-Bas dans laquelle, par un jugement qualifié d'historique, un tribunal néerlandais a condamné la société Shell à réduire ses émissions de CO2 de 45 % d'ici 2030 par rapport à 2019. **Première fois qu'une entreprise est condamnée pour son manque d'ambition climatique !**



# Le devoir de vigilance

**Autre affaire historique** : en mars 2021, une coalition internationale d'associations et d'organisations représentatives des peuples autochtones de Colombie et du Brésil a assigné en justice le groupe Casino pour qu'il lui soit ordonné de prendre les mesures nécessaires mettre fin à ses ventes en Amérique du Sud de produits à base de viande bovine, liée à la déforestation et à l'accaparement de terres des peuples autochtones.. C'est la première fois qu'une chaîne d'hypermarchés est assignée en justice pour des faits de déforestation et de violation de droits humains dans sa chaîne d'approvisionnement, sur le fondement de la loi sur le devoir de vigilance de 2017. Les organisations autochtones demandent à être dédommagées en raison des dommages causés à leurs terres ancestrales et de l'impact sur leurs moyens de subsistance.



# S'inspirer



UNIMEV, en tant qu'organisme de formation, propose une offre variée de formations sur des thématiques au cœur de notre secteur et stratégiques pour l'évolution de nos événements. Parmi les formations proposées, de nombreuses portent sur les enjeux sociaux de la RSE, et notamment en termes de management, comme celle relative au développement de son leadership, à la communication l'influence positive ou encore celle dédiée au « burn-out ou syndrome d'épuisement professionnel ».

Plateforme publique de partage de savoir-faire qui offre aux acteurs économiques, quels que soient leur taille ou leur chiffre d'affaires, les outils pour comprendre, mesurer et piloter leur impact environnemental et social, pour renforcer la transition vers une économie durable. Elle donne aux citoyens, salariés, investisseurs, consommateurs la **possibilité de voir la progression des engagements des acteurs économiques et la réalité de leur performance écologique et sociale.**

**iMPACT**  
impact.gouv.fr



unimev  
UNION FRANÇAISE DES MÉTIERS DE L'ÉVÈNEMENT

# S'inspirer



Ce mouvement se décrit comme le 1er réseau lobbying et business des acteurs économiques à impact social et écologique. Depuis 10 ans, ce réseau des entrepreneurs et dirigeants qui mettent l'impact écologique et social au cœur de leur entreprise entend démontrer qu'un autre modèle est possible : celui répondre aux besoins de tous et toutes, pour faire mieux avec moins et ainsi prouver que l'efficacité économique peut se conjuguer avec justice sociale et transition écologique.

**Le Mouvement Impact France** se veut être une « alternative green et sociale » au Medef – Mouvement des entreprises de France – pour défendre les intérêts des entreprises qui intègrent les enjeux de transition écologique et sociale.



**Le label RSE Positive Workplace** permet à toutes les entreprises, quel que soit leur niveau de maturité RSE, de progresser et d'impliquer leurs principales parties prenantes dans leurs stratégies de Développement Durable.

La méthodologie de Positive Workplace guide les organisations sur 3 enjeux majeurs du 21<sup>ème</sup> siècle :

- Transformer notre économie vers des modèles plus vertueux grâce à la raison d'être et à l'entreprise à mission
- Réduire les émissions de GES jusqu'à atteindre la neutralité carbone avant 2030
- Améliorer les conditions de travail pour toutes et tous et participer à une plus juste répartition des richesses



**Bravo d'avoir complété ce quatrième module !**

Envie d'aller plus loin?

Retrouvez la suite du programme et les podcasts des professionnels de l'événementiel sur le site de [L'Innovatoire](#).

