

**Guide RSE
Filière Textile**

Edition 2025

Outil de sensibilisation et d'acculturation à la RSE



ILLUSTRÉ PAR LES RETOURS D'EXPÉRIENCES D'ENTREPRISES
SUITE À LA 1^{ÈRE} FORMATION - ACTION
TRAJECTOIRE RSE AFNOR - FILIÈRE TEXTILE





SOMMAIRE

EDITO	3
1. QU'EST-CE QUE LA RSE ? POURQUOI SE LANCER ?.....	4
2. COMMENT SE LANCER DANS UNE DÉMARCHE RSE ?.....	7
SE FORMER ET AGIR : LA FORMATION-ACTION TRAJECTOIRE RSE.....	42
À PROPOS	44
REMERCIEMENTS	46

EDITO

Les entreprises textiles sont soumises à une actualité croissante en ce qui concerne leur responsabilité sociétale et environnementale : lutte contre le réchauffement climatique, décarbonation, achat responsable, recrutement inclusif...

Dans le même temps, la RSE est consacrée par la législation et la réglementation (Loi PACTE, Loi AGECE, Loi sur le devoir de vigilance, Loi Sapin II, CSRD, ...) et devient plus exigeante en matière de reporting.

Sur les territoires, les pouvoirs publics opèrent progressivement un changement de paradigme de leurs politiques, en renforçant par exemple les achats publics durables ou en encourageant l'économie circulaire.

Les attentes des clients et utilisateurs vis-à-vis de produits responsables vont également croissantes, comme en témoigne le fort développement des labels sectoriels, pensés comme gages de qualité et de respect de critères sociaux ou environnementaux pour la production textile.

D'autres parties prenantes poussent également à accélérer la prise en compte des enjeux RSE (investisseurs, jeunes générations, collaborateurs ...).

S'engager en RSE, suppose pour les entreprises la prise en compte des problématiques environnementales et sociales propres à la fabrication d'un produit textile et des défis macroéconomiques de la filière textile.

Ainsi, il est apparu nécessaire pour l'organisation professionnelle UNITEX d'être en phase avec cette nouvelle donne. Même si cette thématique n'est pas une nouveauté pour la branche textile (des initiatives passées et récentes illustrent cet engagement), elle est devenue un point d'attention majeur enjoignant l'organisation professionnelle à définir une feuille de route spécifique en 2024.

Parmi les actions de cette feuille de route RSE à l'attention de ses adhérents, UNITEX a lancé un parcours innovant de formation action dédié à la RSE, en partenariat avec la délégation régionale du Groupe AFNOR : Trajectoire RSE - Filière textile a été mis en place.

Ce guide pédagogique de sensibilisation et d'acculturation à la RSE vient compléter ce dispositif. Il s'appuie sur l'expertise du Groupe AFNOR et le retour d'expérience des 5 premières entreprises accompagnées dans le cadre de Trajectoire RSE - Filière Textile d'octobre 2024 à juin 2025. Il propose de nombreuses pistes d'actions pour mieux comprendre ce que couvre la RSE dans la filière textile et inciter les entreprises à se lancer dans une démarche RSE structurée répondant aux attentes sociétales et aux urgences environnementales.

Cette initiative s'inscrit dans l'accord de filière pour l'économie circulaire qui fait l'objet d'un partenariat avec la Région Auvergne Rhône-Alpes pour la période 2023-2026, en particulier sur son premier axe qui engage la profession à accompagner les entreprises vers une économie plus respectueuse.



1.

QU'EST-CE QUE
LA RSE ?

POURQUOI SE
LANCER ?



A. QU'EST-CE QUE LA RSE ?

La RSE pour Responsabilité Sociétale des Entreprises est leur contribution au développement durable de la société. Elle a été définie en 2010 par la norme internationale ISO 26 000 comme :

- La responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement transparent et éthique qui :
 - Contribue au développement durable y compris à la santé et au bien-être de la société,
 - Prend en compte les attentes des parties prenantes,
 - Respecte les lois en vigueur et est compatible avec les normes internationales,
 - Est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations.

Pour définir le périmètre de sa responsabilité sociétale, identifier les domaines d'action pertinents et fixer ses priorités, l'organisation doit traiter les 7 questions centrales suivantes :



1. Gouvernance des organisations : système par lequel l'organisation prend des décisions et les applique en vue d'atteindre ses objectifs ;



2. Droits humains : Ils sont fondamentaux et se distinguent en deux catégories ; les droits civils et politiques (droit à la vie et à la liberté, égalité face à la loi, liberté d'expression) et les droits économiques, sociaux et culturels ;



3. Relations et conditions de travail : Toutes les politiques et pratiques liées au travail réalisé au sein d'une organisation ;



4. Environnement : l'organisation a des impacts sur l'environnement suite à ses décisions et activités, quel que soit son site d'implantation. Ces impacts sont liés à l'utilisation des ressources, l'emplacement des activités et la production de pollution (eau, air, sol) et déchets ;



5. Loyauté des pratiques : La conduite éthique des transactions entre une organisation et d'autres organisations (organismes publics, partenaires, fournisseurs, sous-traitants, clients, concurrents, associations, etc.) et la façon dont une organisation utilise ses relations avec d'autres organisations afin de favoriser l'obtention de résultats positifs ;



6. Questions relatives aux consommateurs : toute organisation qui offre des produits et services à ses consommateurs a des responsabilités envers eux, telles que l'éducation, la sensibilisation, la consommation durable et l'accessibilité à ses produits et services ;



7. Communautés et développement local : l'implication de l'organisation auprès des communautés, le partage de sa valeur ajoutée créée et la contribution au développement local font partie intégrante de sa responsabilité sociétale.


L'entreprise responsable agit donc en tant que productrice, employeuse, partenaire d'affaires et actrice du développement territorial avec l'objectif d'améliorer sa contribution au développement durable.

B. POURQUOI S'ENGAGER DANS UNE DÉMARCHE RSE ?


La RSE fait évoluer la réflexion stratégique et les pratiques opérationnelles de l'entreprise pour mieux s'adapter à son contexte et aux attentes de ses parties prenantes. Elle lui permet d'adopter une vision de long terme, d'être plus résiliente et plus performante.

En particulier, s'engager en RSE permet à l'entreprise de :

- Répondre aux attentes de ses clients de plus en plus orientées vers le développement durable
- Maîtriser ses coûts notamment en anticipant ses risques
- Obtenir de meilleurs financements
- Améliorer le bien-être de ses salariés et sa marque employeur
- Dynamiser son image et sa crédibilité en tant que partenaire
- Faciliter l'innovation
- Se préparer aux évolutions réglementaires
- Donner enfin une direction commune à tous ses projets d'entreprise facilitant leur intégration et le travail collectif des équipes



« La formation-action Trajectoire RSE nous a permis de prendre conscience que la démarche RSE, ce n'est pas remplir les cases d'un questionnaire, mais une démarche dont on est acteur et que l'on doit construire nous-même. Cette démarche nous permet d'intégrer tous les projets de l'entreprise et de leur donner du sens pour mieux les partager aux salariés. Elle est devenue le fil rouge de notre stratégie. Elle nous a permis également de donner un coup d'accélérateur à des projets relatifs à la qualité de vie au travail auxquels on pensait depuis plusieurs années. »



Dominique Bibet & Olivier Buthion, Les Tissages Perrin



2.

COMMENT SE LANCER DANS UNE DÉMARCHE RSE ?



A. S'APPROPRIER LES DOMAINES D'ACTION DE LA RSE ET RÉALISER UN DIAGNOSTIC DE SES PRATIQUES

Pour établir une stratégie RSE pertinente et robuste, une entreprise commence par faire le point sur ses pratiques opérationnelles et managériales relevant des grands thèmes de la RSE. Sur chaque thème, elle fait l'état des lieux des impacts sociaux et environnementaux de ses activités et des attentes de ses parties prenantes.

Ce diagnostic lui permet d'identifier ses enjeux clés sur lesquels elle fondera sa stratégie RSE ainsi que ses actions qui relèvent déjà d'une pratique responsable et celles qu'il est impératif de mettre en œuvre pour améliorer sa durabilité.

Dans le cadre de la Formation-action Trajectoire RSE - Filière Textile, les entreprises ont utilisé un outil d'autodiagnostic fourni par le Groupe AFNOR, qui reprend l'ensemble des domaines d'actions de l'ISO 26 000 sous une forme plus opérationnelle facilitant sa prise en main.

L'objet de ce chapitre est de passer en revue les thèmes de cet autodiagnostic pour en éclairer le contenu.

Chaque thème est illustré d'exemples de pratiques et des dispositifs sectoriels (démarches, accompagnements et outils de la filière dont vous pouvez vous saisir).



« Cette formation nous a permis de nous rendre compte des aspects de la RSE que nous traitons déjà et d'identifier des pistes d'amélioration. Le lancement de la démarche a généré du dialogue et de l'échange en interne, entre les services, ce qui nous a donné des indications intéressantes sur le climat social de l'entreprise. Enfin c'était enrichissant de découvrir les pratiques des autres entreprises et de constater que la RSE peut être traitée sous des angles différents pour arriver au même objectif : réduire ses impacts négatifs. »



Anne-Aymone Tsogou, Emeline Genelot & Stéphane Duchamp, Proverbio

ÊTRE UN PRODUCTEUR RESPONSABLE

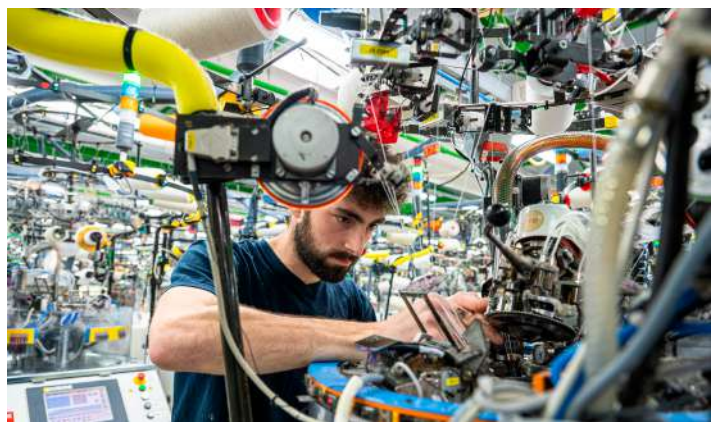
L'entreprise peut débiter le diagnostic de ses pratiques en interrogeant ses activités de production, de consommation et ses relations à ses clients et consommateurs. C'est là que se situe l'essentiel des enjeux qu'elle aura à traiter.

7 thèmes constituent ce chapitre :

- 1. Innovation et conception vers une production durable
- 2. Achats responsables
- 3. Prévention de la pollution
- 4. Utilisation durable des ressources
- 5. Protection des écosystèmes et de leur diversité
- 6. Satisfaction des clients et des consommateurs finaux
- 7. Protection de la santé et de la sécurité des clients/consommateurs/utilisateurs

Agir sur l'ensemble de ces thèmes, c'est devenir un producteur responsable. Ces thèmes sont en interrelation. Par exemple, des actions visant à optimiser l'utilisation des flux de matière, d'eau ou d'énergie pourront à la fois relever du thème « utilisation durable des ressources », et être en lien avec l'ensemble des autres thèmes de cette partie.

Vous pourrez donc constater certaines redondances dans les exemples d'actions, ce qui témoigne de leur pertinence.



RETOUR D'EXPÉRIENCE

TAT : ennoblisseur textile engagé dans la transition écologique

TAT est une entreprise d'ennoblissement textile filiale du groupe Deveaux, spécialisée en teinture et apprêt sur fils et tissus.

Implantée à Sévelinges (42), l'entreprise TAT mène depuis de nombreuses années une démarche proactive en matière de responsabilité environnementale, dans un secteur particulièrement consommateur en ressources. Engagée dans la transition écologique, TAT a multiplié les actions concrètes pour réduire son impact, telles que :

- la réalisation de son bilan carbone via la formation-action «bilan carbone & stratégie climat», proposée par UNITEX, en lien avec WeCount,
- une action efficacité énergétique «coup de poing» avec le revamping de sa chaufferie avec brûleur modulant (77 % de la consommation énergétique),

la modernisation des équipements et le pilotage précis de la consommation d'eau, permettant de faire vivre le Plan de Sobriété Hydrique (PSH) qui répertorie les actions mises en œuvre pour réduire la consommation d'eau et les actions en cas de sécheresse justifiant des mesures d'adaptation à un arrêté préfectoral de restriction d'usage.

L'entreprise participe activement à des dynamiques collectives : «Club Eau» dans la Loire, veille réglementaire environnementale sur-mesure proposée par APORA et mise en place par Unitex et la Fédération de l'ennoblissement textile, projets collaboratifs avec TECHTERA pour co-développer des solutions innovantes.

TAT continue d'améliorer sa performance environnementale avec des suivis réguliers : audit des purgeurs, nettoyage mensuel des échangeurs, relevés quotidiens des compteurs) et en entraînant fournisseurs et clients dans cette même logique d'amélioration continue. La réussite de ce projet s'appuie sur une transformation humaine et organisationnelle de l'entreprise : une assistante RSE a été désignée et formée, et l'ensemble des équipes impliqué.

RETOUR D'EXPÉRIENCE

PROVERBIO : Préserver la ressource en eau

Proverbio est une entreprise d'ennoblissement textile depuis 1922 spécialisée dans le décreusage de la soie, la teinture et l'apprêt.

Chez Proverbio, préserver la ressource en eau est un enjeu fondamental. Son activité d'ennoblissement de la soie, qu'elle perpétue depuis plus de 100 ans à Miribel dans l'Ain, nécessite en effet un recours conséquent à l'eau. Or pour faire face au réchauffement climatique et justifier du maintien de l'autorisation de prélèvement en période sécheresse, elle a engagé des actions remarquables de diminution de sa consommation d'eau.

Une cartographie de tous les usages de l'eau dans l'entreprise a été réalisée et des pistes d'actions possibles d'économies d'eau ont été recensées par un groupe de travail Adhoc. Ce comité réunit les experts de chaque service une fois par trimestre pour traiter du sujet.

Chaque projet de réduction d'eau fait l'objet d'une étude d'impact économique, environnemental et le cas échéant sur la qualité des produits et s'appuie sur un dialogue constant avec les fournisseurs et en particulier les constructeurs de machines.

Parmi les actions mises en œuvre, on peut citer une diminution des rinçages, la réutilisation de l'eau et la mise en place d'une boucle fermée de refroidissement, le retrofiting de machines grâce à un logiciel installé par le constructeur pour un pilotage spécifique de l'eau, le remplacement des purgeurs vapeurs ou la mise en place de vannes eau à de nouvelles machines pour les procédés de décreusage ou de teinture.

Entre 2019 et 2024, l'usage de l'eau a diminué de 20% en volume.

Cette politique s'inscrit dans la démarche d'amélioration continue de l'entreprise et de ses certifications ISO 14001, ISO 9001 et ISO 5001.

L'entreprise veille en parallèle à la concentration de ses effluents. Par exemple, une station de pré traitement des effluents du décreusage a été installée. Celle-ci permet en complément de produire des boues compostables et méthanisables.

ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE

Les performances de l'entreprise reposant sur le travail, la santé, l'implication et la motivation des femmes et des hommes qui la composent, la bonne gestion des ressources humaines est un enjeu fort et une clé de réussite des démarches RSE.

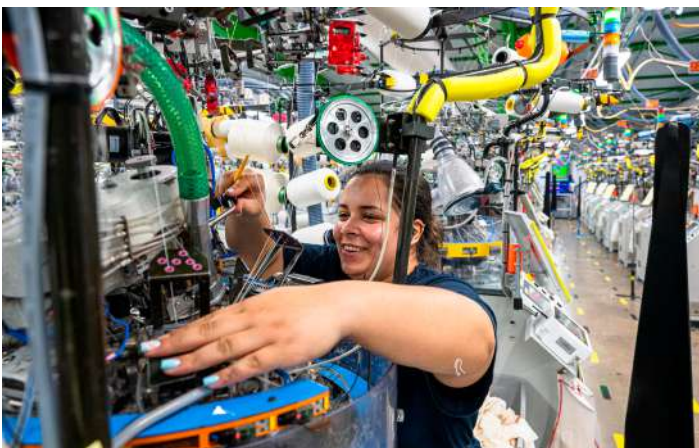
L'entreprise doit donc interroger ses pratiques en tant que structure employeuse et passer en revue ses processus RH, ses modes de management et les relations et conditions de travail telles que perçues par ses équipes.

Ce chapitre est constitué de 5 thèmes :

- 1. Gestion des RH en cohérence avec les principes de responsabilité sociétale
- 2. Implication et motivation des salariés dans la stratégie
- 3. Formation et compétences
- 4. Gestion de la santé et de la sécurité au travail (SST)
- 5. Qualité de vie au travail (QVT)

Comme au chapitre précédent, ces thèmes sont reliés entre eux et des initiatives à l'œuvre dans l'entreprise peuvent relever de ces différentes thématiques.

Agir sur l'ensemble de ces thèmes, c'est agir en employeur responsable.



GESTION DES RH EN COHÉRENCE AVEC LES PRINCIPES DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

L'entreprise décline sa stratégie de responsabilité sociétale à l'ensemble de ses processus RH et méthodes de management en appliquant en particulier les principes de transparence, d'équité, d'écoute et de prise en compte des attentes des salariés, de respect des droits humains au travers la lutte contre les discriminations et le management de la diversité.

Elle prend en compte les besoins en compétences et savoir-faire actuels et futurs pour pérenniser son activité et mettre en œuvre sa stratégie RSE.

Elle met en place une stratégie RH engageante.



Exemples de pratiques :

- Formaliser une stratégie en matière de gestion des ressources humaines
- Accompagner les managers dans la mise en place de cette stratégie
- Mettre en place une culture de dialogue au sein de l'entreprise
- Elaborer, diffuser et vérifier l'application d'un code de bonne conduite en interne
- Former les dirigeants et managers à la diversité et aux risques de discrimination ainsi qu'à la conduite à tenir en cas de situation avérée, mettre en place des dispositifs d'alerte
- Mettre en place une politique en faveur de l'égalité et de la parité dans l'entreprise
- Calculer / publier un index égalité F/H
- Rendre visible (charte, déclaration) un engagement à refuser les discriminations (ex. : indiquer des pratiques inacceptables)
- Aller au-delà de la réglementation concernant l'embauche des personnes handicapées avec l'aide des associations locales
- Favoriser l'apprentissage et l'insertion



Exemples de dispositifs sectoriels :

- Être accompagné par un prestataire référencé OPCO2i pour la réalisation d'un diagnostic/accompagnement en lien avec les enjeux de transformation des compétences, de transition numérique et écologique

IMPLICATION ET MOTIVATION DES SALARIÉS DANS LA STRATÉGIE

Le personnel est impliqué, responsabilisé et reconnu dans l'atteinte des objectifs stratégiques de l'entreprise.

La gestion des ressources humaines permet des plans de carrière et une mobilité adaptés aux attentes des salariés. La valeur ajoutée créée est redistribuée de manière équilibrée entre les rémunérations des collaborateurs, les rémunérations des actionnaires et les investissements et provisions.



Exemples de pratiques :

- Impliquer les salariés dans la prise de décision
- Les interroger régulièrement pour identifier leurs attentes et besoins relatifs à la stratégie et aux décisions de l'entreprise
- Co-construire avec eux la vision des valeurs et de la raison d'être de l'entreprise
- Sensibiliser les équipes à la politique RSE et à leur rôle dans la démarche (éco-gestes, préservation de l'environnement, impact positif des métiers, SST, QVT, etc.)
- Intégrer des objectifs RSE aux fiches de fonctions
- Organiser des événements et des occasions d'échanges (formels/informels...) : définir une fréquence, l'objet et la nature des réunions
- Appliquer une grille de salaire transparente et objective
- Mettre en place un programme d'intéressement des salariés (par exemple, un plan d'épargne d'entreprise conformes aux objectifs RSE des fiches de fonction)
- Ouvrir le capital aux salariés lors des phases de transmission - cession de l'entreprise
- Mettre en place un Accord de participation des salariés/ouverture du capital aux salariés



Exemples de dispositifs sectoriels :

- Participer au projet [FIDALEXT](#) porté par UNITEX, ayant trait à l'innovation managériale au service de la performance globale des entreprises

FORMATION ET COMPÉTENCES

L'entreprise identifie et analyse les compétences clés nécessaires et les besoins de formation pour assurer sa pérennité, accompagner le développement de sa démarche RSE et favoriser l'employabilité de ses salariés.



Exemples de pratiques :

- Intégrer l'évolution des compétences des salariés dans ses objectifs opérationnels
- Etablir une cartographie des compétences clés en interne et en externe
- Déployer une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ou une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels (GPEPP)
- Elaborer un plan de formation et un plan de recrutement cohérents avec la vision, la stratégie et les enjeux significatifs de l'entreprise, en collaboration avec les salariés
- Prévoir des dispositifs visant le développement de l'employabilité des salariés (formation, Validation des Acquis d'Expériences (VAE), mise en place de parcours qualifiants voire certifiants....).
- Organiser leur montée en compétences sur les enjeux spécifiques de responsabilité sociétale de l'entreprise (ex : former les acheteurs aux achats responsables)
- Mettre en place une politique de tutorat formalisée avec moyens associés, intégrant par exemple une fonction de formateur interne formalisée et accompagnée
- Expérimenter différentes modalités de formation : e-learning, formation en situation de travail (FEST)...
- Evaluer les organismes de formation sollicités et mesurer l'efficacité des formations et la satisfaction des stagiaires



Exemples de dispositifs sectoriels :

- Outiller votre entreprises dans la captation et la transmission des Savoir Faire en participant à l'[opération collective STSF](#) (sauvegarde et transmission de savoir-faire) mise en oeuvre par Unitex en Auvergne Rhône-Alpes pour la période 2025-2028 (programme de formation sur 30 heures pour professionnaliser les entreprises et les rendre autonomes dans la captation de leurs savoir-faire spécifiques)

RETOUR D'EXPÉRIENCE

Malfroy & Million : Embarquer les équipes dans la construction de la stratégie RSE

MALFROY et MILLION est un fabricant créateur de foulard en soie depuis 1939 avec 2 collections de foulards créées par an et expertise à la disposition de clients B to B.

Portée par la conviction de Valérie Malfroy qu'une entreprise et son savoir-faire reposent sur les femmes et les hommes qui la composent, l'implication des collaborateurs est un maître-mot chez Malfroy & Million. Dans cette entreprise de 7 salariés, faire en équipe est d'usage, de la prise de décisions stratégiques au partage du déjeuner.

Alors il ne pouvait en être autrement pour le lancement de la démarche RSE.

Celui-ci s'est fait en collectif au travers un atelier ludique, préparé et animé par la consultante Trajectoire RSE et l'alternante de l'entreprise co-pilote du projet.

Grâce à un jeu de cartes qu'elles ont adapté pour l'occasion et dont chacune des cartes correspondait à un principe de la responsabilité sociétale, elles ont sensibilisé les participants aux concepts, puis les ont invités à discuter de la traduction concrète de ces principes dans leur organisation. Ces échanges ont permis à l'équipe de s'accorder sur une série d'engagements correspondant aux valeurs de leur entreprise.

Au final, cet atelier, tout en embarquant les équipes, a donné lieu à la co-construction d'une charte RSE interne, marqueur fort de la culture de l'entreprise et de la direction qu'elle souhaite prendre dans ses décisions à venir.

Pour poursuivre la dynamique et l'ancrer dans la durée, un autre temps fort de sensibilisation a été organisé avec la participation de tous à une fresque du climat et d'une fresque du textile.

GESTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)

L'entreprise garantit la santé et la sécurité au travail, incluant la prévention des risques, auprès de l'ensemble des salariés et des personnes intervenant dans le cadre de ses activités : intérimaires, saisonniers, sous-traitants, prestataires intervenant sur site.



Exemples de pratiques :

- Mettre en place une politique de santé et sécurité dans l'entreprise couvrant la sécurité physique des personnes, santé physique, les risques psychosociaux ainsi que les risques relatifs à l'environnement et au changement climatique
- Mettre à jour régulièrement le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) en collaboration avec les salariés et l'utiliser comme un outil de pilotage de la santé et de la sécurité dans l'entreprise
- Mettre en place un comité d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou comité social et économique (selon, la taille de l'entreprise) comme un véritable organe opérationnel de management du changement et de l'amélioration.
- Animer régulièrement des groupes de travail chargé de projets spécifiques (ergonomie des postes, port de charges, sécurité, etc.)
- Anticiper l'évolution de carrières en prenant en compte le vieillissement et traiter toutes les inaptitudes potentielles aux postes opérationnels
- Impliquer les salariés dans le choix des Equipements de Protection Individuelle (EPI)
- Mettre en place une certification d'un système de management ISO 45001 sur la santé et la sécurité au travail



Exemples de dispositifs sectoriels :

- Participer aux ateliers Club RH organisés par UNITEX ayant trait à la prévention de la désinsertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des séniors
- Se doter d'outil tel que PROMEOM d'aide à l'élaboration du DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels)

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

L'organisation assure à l'ensemble des salariés et des personnes intervenant dans le cadre de ses activités des conditions de travail valorisant sa santé et son bien-être. En particulier, l'organisation assure un management favorisant l'épanouissement et la reconnaissance de chacun. Elle respecte l'équilibre vie professionnelle/vie privée de ses salariés.



Exemples de pratiques :

- Recueillir régulièrement l'avis des salariés sur leur satisfaction en matière de qualité de vie et conditions de travail
- Impliquer les salariés dans la mise en œuvre d'une politique/actions visant à améliorer leur mieux être (comité de santé/mieux-être représentant l'ensemble des salariés ; recueillir leur avis sur les dispositifs à mettre en place ; enquête satisfaction)
- S'assurer que les mécanismes d'information, d'écoute et de consultation des salariés sont efficaces et correspondent aux besoins et attentes des salariés
- Former les managers aux soft skills et à la lutte contre les stéréotypes et discriminations
- Proposer un lieu de vie agréable, sécuritaire et ergonomique
- Proposer des horaires flexibles favorisant un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Aider les salariés à mieux prendre en main leur santé (aide à l'arrêt du tabac, info sur la nutrition, le sommeil, incitation au sport...)
- Organiser des événements sportifs, culturels, récréatifs pour les salariés et leurs familles
- Proposer des services de conciergerie dans l'organisation ou aide à destination des salariés et de leurs familles : crèche, cordonnerie...
- Mettre en place des rituels de management pour que l'information circule dans l'entreprise
- Proposer des séances de relaxation, de détente, de kiné...



Exemples de dispositifs sectoriels :

- Apporter votre contribution aux enquêtes annuelles réalisées par UNITEX/l'UIT ayant trait à la politique salariale des entreprises textiles
- Réaliser un diagnostic QVCT (Qualité de vie et des conditions de travail) pour faciliter le dialogue social et professionnel au sein de votre entreprise en vous appuyant sur votre organisation professionnelle.

RETOUR D'EXPÉRIENCE

Les Tissages Perrin : Évaluer et prévenir les risques psycho-sociaux

LES TISSAGES PERRIN est une entreprise de tissage de la soie depuis 1929, présente sur le marché de l'accessoire, du prêt-à-porter et de la lingerie.

En lien avec l'enjeu identifié d'implication et de motivation des équipes, Les Tissages Perrin ont choisi d'interroger leurs pratiques en tant que structure employeuse, en réalisant un diagnostic RPS-QVT (Risques psychosociaux – Qualité de vie au travail).

Dans un contexte où l'entreprise a été amenée à recruter un nombre conséquent de nouveaux collaborateurs sur 2 ans, cumulé avec le départ d'encadrants intermédiaires qui a pu impacter les équipes, il s'agissait, en s'appuyant sur un cabinet extérieur agréé CARSAT et DREETS, de se concentrer en particulier sur les facteurs de stress dans les ateliers et sur les risques psycho sociaux induits.

Des entretiens collectifs d'une heure ont été menés, par groupe de collaborateurs managés par le même encadrant, en présence du cabinet, de la DRH, et volontairement sans la présence du manager dans l'objectif de faciliter la prise de parole. La conduite des entretiens s'appuyait sur les critères du rapport Gollac : intensité et complexité du travail, exigences émotionnelles, coopération / travail collectif, autonomie / marge de manœuvre, conflits de valeur, compétences, insécurité et soutenabilité de l'emploi.

Le diagnostic a donné lieu à 3 livrables : transmission à chaque encadrant de la synthèse de l'entretien collectif de ses collaborateurs avec des pistes de réflexions, restitution à la direction, restitution générale à l'ensemble des cadres.

Le diagnostic n'a pas révélé de RPS en tant que tel. Cependant, il a permis de dégager plusieurs axes d'amélioration pour l'avenir en lien avec la bonne gestion des ressources humaines : marque employeur, fidélisation des collaborateurs, reconnaissance, organisation du travail.

ÊTRE ACTEUR DE LA TRANSITION DE LA FILIÈRE ET DU DÉVELOPPEMENT DU TERRITOIRE

L'entreprise responsable participe au développement économique, social et environnemental de ses relations commerciales, de sa filière et de son territoire. Pour cela, elle respecte la réglementation, adopte un comportement éthique et agit de manière proactive pour répondre aux besoins et attentes de ses partenaires, clients et de son territoire.

C'est pourquoi, le diagnostic de ses pratiques doit prévoir d'évaluer ses actions et enjeux sur les 3 thématiques suivantes qui constituent ce chapitre :

- 1. La loyauté des pratiques
- 2. La veille réglementaire, technologique, concurrentielle et sur les bonnes pratiques RSE
- 3. La contribution au développement économique, social et environnemental du territoire





B. CONSTRUIRE SA STRATÉGIE RSE ET LA DÉPLOYER

Le diagnostic des pratiques opérationnelles présenté dans le chapitre précédent est une base de travail indispensable à la mise en œuvre d'une démarche RSE.

Il permet de relever le niveau de maîtrise des domaines d'action de la RSE dans l'entreprise, d'identifier les bonnes pratiques à conforter et les pistes d'actions possibles pour s'améliorer.

Pour établir une stratégie RSE pertinente et pérenne, l'entreprise doit ensuite identifier ses enjeux clés en confrontant sa vision et ses actions aux attentes et besoins de ses parties prenantes, prendre des engagements forts pour progresser et les intégrer à l'ensemble de son organisation et de ses relations.

Ainsi à partir du diagnostic des pratiques opérationnelles, d'autres questionnements relevant de la gouvernance et du management permettent d'identifier les actions et les changements nécessaires à opérer dans l'entreprise pour structurer et déployer une stratégie RSE.

C'est là que se situent les clés de réussite d'une démarche RSE robuste.

IDENTIFIER SES ENJEUX CLÉS ET LES TRADUIRE EN ENGAGEMENTS

1 ~ RÉFLEXION GLOBALE SUR L'ACTIVITÉ

Pour identifier ses enjeux clés, l'entreprise s'appuie en premier lieu sur une vision globale de son activité.

Elle s'interroge sur sa raison d'être, l'évolution de son activité et de ses métiers à court, moyen et long terme et à sa contribution au développement durable.

L'analyse de ses impacts (positifs et négatifs), des risques et opportunités mis en lumière par le diagnostic de ses pratiques et de ses relations est à ce stade une aide précieuse.



« Nous avons apprécié les outils et les documents fournis lors de la formation, qui nous ont permis d'acquérir rapidement le langage de la RSE et de conduire notre autodiagnostic de manière pragmatique. Le support d'autodiagnostic nous a permis de faire un véritable état des lieux des actions menées dans l'entreprise relevant de la RSE. Nous nous sentons aujourd'hui à l'aise pour échanger avec un auditeur sur les sujets RSE. »



Véronique Jacquet & Cyrille Blanchard, TAT



Exemples de pratiques :

- Compléter le diagnostic des pratiques de l'organisation par une analyse des risques et opportunités pour chaque thème
- Définir le périmètre de sa responsabilité
- Formaliser les valeurs de l'entreprise
- Une raison d'être ou modifier ses statuts pour devenir société à mission



Exemples de dispositifs sectoriels :

- S'appuyer sur des études prospectives ou des référentiels RSE sectoriels.
- Participer à la formation-action Trajectoire RSE Filière textile opérée par le Groupe Afnor

2 IDENTIFICATION ET DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

L'entreprise confronte ensuite sa vision à celles de ses parties prenantes en recueillant leurs intérêts et attentes au regard de sa contribution au développement durable.



Exemples de pratiques :

- Réaliser une cartographie de ses parties prenantes et identifier les plus stratégiques et celles qu'elle peut influencer (sphère d'influence)
- Identifier ses parties prenantes principales sur chacune de ses activités et les intégrer à son mode de gouvernance en créant par exemple un comité des parties prenantes
- Mettre en place des dispositifs de consultation pour recueillir les attentes et besoins des parties prenantes sur la contribution de l'entreprise au développement durable
- Organiser le contact au quotidien pour recueillir les attentes, remarques et interrogations des clients, et autres parties prenantes et faire de la pédagogie autour des savoir-faire de l'entreprise et de la filière textile
- Participer à des réseaux : Unitex, CCI, groupements locaux d'entreprises...



Exemples de dispositifs sectoriels :

- Participer aux Club RSE mis en œuvre par votre organisation professionnelle
- Participer à la formation-action Trajectoire RSE Filière textile opérée par le Groupe Afnor

3 HIÉRARCHISER SES ENJEUX RSE

Les enjeux RSE de l'entreprise, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels elle peut et doit agir, sont ceux où se situent ses impacts, risques et opportunités et où ses parties prenantes ont des attentes.

Il lui sera indispensable de les hiérarchiser afin d'allouer ses efforts et ressources en priorité sur quelques enjeux maîtrisables.

La priorité sera donnée aux enjeux sur lesquels les attentes, les risques et les opportunités sont les plus forts et où des voies de progrès sont identifiées.



Exemples de pratiques :

- Réaliser une analyse complète des enjeux de l'entreprise pour établir les plus stratégiques au regard de ses contraintes, risques et opportunités
- S'appuyer sur les analyses des enjeux sectoriels publiées par exemple par les organisations professionnelles
- Partager ses enjeux clés avec ses parties prenantes stratégiques
- Mettre à jour régulièrement ses enjeux clés (analyse de risques/opportunités, SWOT, revue de direction...)



Exemples de dispositifs sectoriels :

- Vous aider de l'illustration ci-après pour identifier et hiérarchiser vos enjeux sectoriels

ENJEUX RSE

À CHAQUE ÉTAPE DU CYCLE DE VIE D'UN PRODUIT TEXTILE

Les enjeux sociaux, économiques et environnementaux décrits ci-après constituent autant de leviers sur lesquels les entreprises peuvent agir tout au long du cycle de vie d'un produit textile.

1

MATIÈRES PREMIÈRES



ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

- Consommation de ressources : eau (ex : culture du coton), énergie (intensité énergétique liée à la production de fibres chimiques, au recyclage des fibres), pétrole (ex: production de fibres synthétiques vs utilisation de matières premières biosourcées/recyclées à moindre impact)
- Pollution des sols et eaux (ex : usage de pesticides et engrais)
- Émissions de gaz à effet de serre (CO₂, N₂O) et de composés volatiles (COV), notamment lors de la production de fibres synthétiques, en lien avec l'utilisation de solvants



ENJEUX ÉCONOMIQUES

- Coût des fibres plus durables, qualité
- Dépendance économique
- Maîtrise de la traçabilité de la chaîne d'approvisionnement et choix des fournisseurs responsables



ENJEUX SOCIAUX

- Conditions de travail, respect des droits humains

2

FABRICATION (TISSAGE, TRICOTAGE, ENNOBLISSEMENT)



ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

- Consommation d'énergie (intensité énergétique des processus de production, source d'énergie,...), notamment dans les étapes de filature (traitement mécanique des matières), teinture (travail mécanique, chauffage des bains, séchage,...) ou pour le conditionnement de l'air des ateliers (en cours de filature et tissage)
- Émission de gaz à effet de serre (intensité des process de production) et de composés volatiles dans l'air (lors des phases d'impression, d'apprêts et d'enduction)
- Utilisation de l'eau (ex : procédés humides dans l'ennoblissement textile ou de traitement des fibres : lavage, teinture,...)
- Utilisation de produits chimiques susceptibles d'avoir un impact environnemental négatif
- Gestion des effluents et des déchets textiles (chutes de production)



ENJEUX ÉCONOMIQUES

- Maîtrise de la traçabilité des matières et des fournisseurs
- Réindustrialisation /relocalisation et circuits courts
- Evolution des techniques, technologies, digitalisation et transition numérique
- Développement de l'écoconception et de l'économie circulaire



ENJEUX SOCIAUX

- Conditions de travail, santé-sécurité, droits humains
- Développement de l'employabilité
- Dialogue social

3

TRANSPORT & LOGISTIQUE



ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

- Émissions CO₂, NO₂, particules fines
- Impact du transport aérien
- Emballages à usage unique ENVIRONNEMENTAUX



ENJEUX ÉCONOMIQUES

- Optimisation des flux
- Mutualisation logistique
- Réduction des coûts liés au transport
- Optimisation des emballages (choix des matériaux durables ou recyclés, réduction-réemploi-recyclage, pour éviter le plastique à usage unique notamment)



ENJEUX SOCIAUX

- Conditions de travail, santé-sécurité

4

COMMERCIALISATION



ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

- Impact des points de vente (énergie, déchets)
- Incitation à la surconsommation
- Impact du e-commerce (emballages, livraisons)
- Impact du transport (émission de gaz à effet de serre et des polluants de l'air)
- Impact des retours clients ou gestion des invendus



ENJEUX ÉCONOMIQUES

- Image de marque responsable
- Fidélisation client
- Transparence en ce qui concerne les informations produits
- Accessibilité des prix



ENJEUX SOCIAUX

- Conditions de travail, santé-sécurité

5

UTILISATION (ENTRETIEN DES TISSUS)



ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

- Consommation d'eau et d'énergie lors des lavages
- Rejet de microplastiques
- Utilisation de produits d'entretien toxiques
- Érosion de la biodiversité (ex : relargage de microfibres en phase d'usage)



ENJEUX ÉCONOMIQUES

- Développement de services : réparation, location, entretien, coaching
- Information des consommateurs
- Encouragement à l'entretien responsable



ENJEUX SOCIAUX

- Conditions de travail, santé-sécurité

6

FIN DE VIE



ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

- Allongement de la durée de vie, réparation



ENJEUX ÉCONOMIQUES

- Mise en place de modèles circulaires : seconde main, location, service de réparation et d'entretiens durables, collecte en fin de vie et valorisation (dons, upcycling, réemploi, recyclage, ...)
- Existence ou non de filière REP (Responsabilité Élargie du Producteur), mise en place de filière de réemploi de proximité et de recyclage local des textiles non réutilisables.
- Information des consommateurs/utilisateurs finaux sur comment et où recycler leur produit textile
- Réduction du coût par l'usage



ENJEUX SOCIAUX

- Insertion dans l'emploi via les structures solidaires (ESS), développement de l'artisanat local (réparation), liens ESS/industrie/distribution

source : ADEME/UNITEX

INTÉGRER SA STRATÉGIE RSE À LA STRATÉGIE GLOBALE DE L'ENTREPRISE

1 ÉTABLIR SA POLITIQUE RSE

L'entreprise élabore sa politique RSE sur la base de ses enjeux clés. Cette politique est déclinée en objectifs, cibles et plans d'actions.

Il est fondamental ici de trouver le juste niveau de formalisation des éléments de politique et de déploiement de la démarche RSE pour ne pas alourdir le fonctionnement et le système documentaire de l'entreprise.

Nombre d'enjeux RSE concernant des politiques déjà en œuvre dans l'organisation. Il s'agira alors de faire évoluer ces politiques pour y intégrer les nouveaux enjeux.



Exemples de pratiques :

- Formaliser une politique RSE ou QSE/RSE cohérente avec les enjeux clés déterminés
- Formaliser un plan d'action accompagnant le déploiement de la démarche RSE avec des objectifs précis, mesurables, atteignables, et les ressources associées
- Intégrer la politique RSE à la stratégie globale de l'entreprise et à son système d'amélioration continue
- Faire évoluer les politiques et projets de l'entreprise en y intégrant des objectifs et indicateurs RSE spécifiques
- Suivre l'avancée de la politique RSE et de ses déclinaisons thématiques en revue de direction
- Mettre en place une grille d'analyse RSE des projets de l'entreprise pour orienter ses décisions d'investissement, de prise de marché, de recrutement, etc.



Exemples de dispositifs sectoriels :

- Participer aux Clubs RSE mis en œuvre par votre organisation professionnelle
- Participer à la formation-action Trajectoire RSE Filière textile opérée par le Groupe Afnor

RETOUR D'EXPÉRIENCE

Rovitex : Articuler ISO 9001 et RSE

ROVITEX est une entreprise spécialisée dans l'assemblage de matériaux par procédés de collage sur tous types de supports textile depuis 1992.

L'entreprise Rovitex a débuté deux projets concomitamment :

La mise en place d'un système de management par la qualité selon la norme ISO 9001, en réponse à ses propres besoins et à la demande d'un client,

Et la formation-action Trajectoire RSE par opportunité, avec l'intuition que la RSE pourrait aider l'entreprise à se démarquer.

La simultanéité de ces deux projets était donc fortuite et leur complémentarité une belle surprise pour la Direction.

L'articulation des deux approches s'est révélée rapidement évidente. Elles ont en commun le pilotage stratégique, de s'appuyer sur le recueil des attentes et besoins des parties prenantes et d'avoir pour finalité l'amélioration des performances de l'organisation.

L'ISO 9001 constitue le cadre structurant, orienté performance organisationnelle qui ancre le principe d'amélioration continue dans l'entreprise, utilement complété par la RSE qui apporte une réponse aux attentes sociétales et environnementales et permet à l'entreprise de se projeter dans l'avenir.

Les deux projets ont donc été conduits ensemble, ce qui a représenté des gains indéniables en termes de cohérence stratégique, de temps et d'efforts à fournir pour les équipes

Aujourd'hui, Valentin Vidon, DG de Rovitex, porte la conviction qu'«un système de management ISO 9001 bien conçu est un puissant levier pour structurer une démarche RSE et concilier performance économique, impact positif et engagement durable.». Son conseil : «Ne pas penser qualité d'un côté et RSE de l'autre, mais les penser comme un tout».

2 IDENTIFIER LES RÔLES DE CHACUN EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Une organisation claire est définie pour déployer la stratégie RSE. Les différents services et l'ensemble des collaborateurs sont impliqués et mis en capacité de déployer la stratégie et la politique de responsabilité sociétale.



Exemples de pratiques :

- Mettre en place une instance de pilotage de la démarche RSE
- Nommer un responsable ou pilote de la démarche RSE qui dispose des moyens et d'un pouvoir suffisant (exemple : membre du codir) pour mettre en œuvre la politique
- Décliner le plan d'action RSE aux services/fonctions/processus concernés dans l'entreprise, avec des indicateurs clairs et partagés
- Définir les rôles, missions ou responsabilités de chaque partie prenante interne dans le déploiement de la démarche
- Faire évoluer les fiches de postes ou les définitions de fonction pour qu'apparaissent clairement les attendus de chaque fonction pour qu'elle contribue aux engagements RSE
- Mettre en place ou mettre à jour des procédures ou consignes opérationnelles intégrant des exigences environnementales, de santé au travail ou concernant d'autres enjeux RSE

3 COMMUNIQUER EN INTERNE

La communication interne (ascendante, descendante et transverse) permet le partage de l'information. Elle doit être appréhendée comme un réel outil de conduite du changement vers la responsabilité sociétale pour l'organisation.



Exemples de pratiques :

- Rendre accessible et communiquer en interne la politique RSE et expliquer les engagements afférents
- Collecter les besoins en communication (contenu, vecteur, fréquence) grâce à des groupes de travail et/ou des enquêtes qui regroupent toutes les catégories de personnel
- Former les managers à la communication
- Mettre en place des rituels de management prenant en compte le suivi du déploiement de la politique RSE
- Réaliser un rapport interne de développement durable (fiable, compréhensible, représentatif et pertinent) en s'appuyant sur le personnel
- Intégrer la politique RSE et ses engagements au livret d'accueil de l'entreprise.



Exemples de dispositifs sectoriels :

- Déployer sa marque employeur et être ambassadeur [French Tex](#), marque collective développée par la filière textile
- S'inscrire dans des labels sectoriels créés par la filière textile tels que France terre textile, le label de la fabrication française, et impliquer et fidéliser ses salariés, premiers ambassadeurs des valeurs du label.

4 COMMUNIQUER EN EXTERNE

La communication externe permet de répondre de façon appropriée et pertinente aux besoins d'information des parties prenantes pertinentes. L'organisation utilise la communication externe comme un outil d'information et de sensibilisation de ses parties prenantes. Le principe de transparence est également appliqué aux informations communiquées.



« Sans demande de nos clients sur le sujet RSE, nous n'avions pas particulièrement d'attentes en nous inscrivant à ce programme. Aujourd'hui, nous constatons que cette formation a apporté un nouvel élan à l'entreprise dans le contexte de la transmission familiale récente. Les équipes ont été impliquées dans le projet et nous avons déjà rédigé notre premier rapport RSE. Nous sommes capables d'aborder notre vision RSE avec nos parties prenantes et de nous projeter dans l'avenir. »



Erwan Planche & Valentin Vidon, Rovitex




Exemples de pratiques :

- Publier périodiquement un rapport RSE synthétique
- Construire une page du site Internet dédiée à la démarche RSE de l'entreprise
- Obtenir un label RSE, comme le label Engagé RSE d'AFNOR Certification
- Envoyer une newsletter régulière à ses clients, collaborateurs et parties prenantes extérieures sur les actions et résultats RSE
- Multiplier les interventions des dirigeants et opérationnels dans les écoles, lycées, clubs de dirigeants, organisations professionnelles...
- Organiser des visites de l'entreprise, des journées portes-ouvertes
- Remettre aux visiteurs et aux parties prenantes externes un livret d'accueil qui intègre une présentation succincte de la démarche RSE



Exemples de dispositifs sectoriels :

- Etre ambassadeur French Tex et contribuer aux campagnes de communication de cette marque employeur développée par la filière textile
- S'engager dans des labels de la filière tels que France terre textile, le label de la fabrication française



SE FORMER ET AGIR :
LA FORMATION-
ACTION
TRAJECTOIRE RSE -
FILIÈRE TEXTILE



La formation-action Trajectoire RSE - Filière Textile est un programme proposé par AFNOR Auvergne-Rhône-Alpes pour les entreprises adhérentes d'UNITEX souhaitant s'engager de manière durable en RSE.

Ce programme alterne temps collectifs de formation, coaching d'entreprise par un consultant expert et benchmark entre participants.

En quelques mois, l'entreprise réalise un auto-diagnostic de ses pratiques RSE en s'appuyant sur un outil AFNOR sur lequel elle a été préalablement formée. Il lui permet d'identifier ses forces, ses pistes d'amélioration et ses enjeux RSE clés.

Avec l'aide d'un accompagnateur expert, elle établit ensuite sa stratégie RSE et initie la mise en œuvre d'un plan d'actions structuré, à court, moyen et long terme en ayant acquis les éléments de méthode pour se lancer avec succès.



« Cette formation nous a permis d'identifier ce que nous faisons déjà en matière de RSE et de bénéficier de l'aide sérieuse de notre consultante pour lancer un plan d'action. Aussi avons-nous été enrichies des échanges avec les autres entreprises participant à la formation. En particulier dans notre position de donneur d'ordre, nous avons mieux appréhendé les contraintes de nos fournisseurs. »



Jade Erckelbout & Valérie Malfroy, Malfroy et Million

Les étapes de la formation-action TRAJECTOIRE RSE





A PROPOS



UNITEX

UNITEX Auvergne-Rhône-Alpes est la plus importante organisation professionnelle régionale textile de France qui fédère et représente l'ensemble des activités du secteur.

Le programme Trajectoire RSE - Filière textile s'inscrit dans le déploiement de l'offre de [service RSE d'UNITEX](#), qui inclut la construction et l'animation d'une communauté de référents RSE, la mise en œuvre de programmes collectifs, une veille RSE, et la représentation des entreprises. Il s'insère également dans l'accord de filière en faveur de l'économie circulaire, qui, dans son premier axe, engage la profession à accompagner les entreprises vers une économie plus respectueuse.

LE GROUPE AFNOR

L'association AFNOR, chargée d'une mission d'intérêt général, constitue avec ses filiales un groupe international au service du développement durable. Le groupe conçoit des solutions innovantes 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 ses quatre domaines de compétences : la normalisation, l'édition, la formation et la certification.

Les expertises du groupe visent à favoriser un langage commun et à renforcer la confiance entre les acteurs et actrices économiques en France et à l'international, œuvrant ainsi à la construction d'un monde plus sûr, prospère et solidaire.

Ainsi, 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 NF EN 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 et de la transformation, attestée par tierce partie.

Présent dans les 12 régions de France métropolitaine et dans les territoires d'Outre-Mer au travers ses Délégations régionales, le groupe AFNOR développe des opérations collectives pour accélérer l'essor des filières d'excellence sur les territoires et défend les intérêts économiques des acteurs locaux, sur la scène internationale.



REMERCIEMENTS



Les entreprises participantes à la 1ère promotion de la formation-action Trajectoire RSE
- Filière textile :

MALFROY
MAISON FONDÉE EN 1939



Les experts ayant participé au programme et/ou contribué à la rédaction du guide RSE :

- Emilie Parnière, AFNOR AuRA
- Christophe Richard, AFNOR AuRA
- Laurence Allois, UNITEX
- Anne-Cécile Caschera, UNITEX
- Fabienne Besson-Leclercq, Inspir'IN
- Stéphanie Cazenave, OREAS Conseil
- Sylvain Goize, Sylvain Goize Averroes
- Pascal Nossent, Dynaming

Les financeurs ayant apporté leur soutien à la démarche, en particulier en contribuant au financement du programme de formation des entreprises participantes :





Publication : UNITEX et AFNOR – Septembre 2025
Rédaction : Service Environnement et RSE UNITEX, AFNOR AuRA
Maquette et mise en page : Service Communication - Promotion de la filière UNITEX
© UNITEX, 2025 – Tous droits réservés
La reproduction est strictement interdite sans l'autorisation écrite préalable des auteurs.

