

Colloque du Réseau entreprise et développement durable

Montréal

28 au 30 octobre 2015

Le « DURABLOMÈTRE » un outil au sein de la Technopole en écologie industrielle de Sorel-Tracy

www.technopole-ei.com

INN  **SPHÈRE**
SOLUTIONS DURABLES

INNOSPHERE – Solutions durables

Accompagne les organisations à développer des compétences leur permettant d'atteindre leurs objectifs en développement durable

Mission : Mobiliser et outiller les entreprises en vue d'intégrer l'écologie industrielle et le développement durable au sein de leur organisation

Composition du conseil d'administration :

CTTÉI, Cégep de Sorel-Tracy, représentants industriels, organismes de développement, Ville de Sorel-Tracy et MRC de Pierre-De Saurel

Accompagnateur du projet pilote BNQ 21000 - démarche d'entreprises de la région de Sorel-Tracy:

- Harsco Minéraux
- Desmarais protection électronique
- Cournoyer communication marketing
- Fromagerie Polyethnique
- CLD Pierre-De Saurel



Démarche de développement durable en entreprise

INNOSPHERE VOUS ACCOMPAGNE...

- Mieux connaître votre organisation
- Fixer des objectifs et des cibles stratégiques
- Élaborer un plan d'action
- Mettre en œuvre une planification



Démarche de développement durable en entreprise

INNOSPHERE VOUS ACCOMPAGNE...

- Connaître le niveau d'intégration du DD au sein de l'entreprise
- Connaître et analyser 21 enjeux organisationnels de l'entreprise

* Inspiré de la démarche BNQ 21000

urablomètre organisationnel

- Un outil qui permet de déterminer le niveau d'intégration des principes du développement durable au sein de votre organisation.

THÉMATIQUES TRANSVERSALES

ENJEUX	DESCRIPTION	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
THÉMATIQUES ÉCONOMIQUES					La vision, la mission et les valeurs de l'organisation intègrent les principes du	
THÉMATIQUES ENVIRONNEMENTALES		L'organisation ne dispose d'un budget prévisionnel et les crises budgétaires sont	L'organisation dispose d'un budget prévisionnel	L'organisation utilise un budget prévisionnel et intègre des notions de comptabilité de gestion	L'organisation utilise un budget prévisionnel et procède à l'analyse des écarts. Elle dispose d'une comptabilité	L'organisation effectue une analyse des écarts et procède à l'analyse des écarts
THÉMATIQUES SOCIALES				L'organisation dispose d'un système de gestion structuré visant l'optimisation de la consommation des matières premières. La	L'efficacité des systèmes de production ou des systèmes de création	L'organisation a une stratégie en recherche et développement
ENJEUX	DESCRIPTION	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
3.1 CONDITIONS DE TRAVAIL	Les conditions de travail incluent l'environnement de travail, les avantages sociaux (salaires, retraites) et toute autre forme de reconnaissance ainsi que la manière dont l'organisation permet de concilier le rapport entre l'activité professionnelle et l'épanouissement personnel.	L'organisation ne dispose pas de directive ou de politiques particulières à ce sujet.	L'organisation dispose de pratiques et un document encadrant les conditions de travail (convention de travail, manuel ou autre forme) de base et son contenu reflète les lois et les normes en vigueur.	L'organisation dispose d'un document élaboré encadrant les conditions de travail (convention de travail, manuel ou autre forme). Les conditions de travail sont comparables avec celles prévalant dans son secteur d'activité (avantages sociaux, assurance, rémunération).	L'organisation possède des conditions de travail qui prônent un système structuré d'intéressements financiers et qui proposent des services compétitifs aux employés en matière d'assurances, de soutien personnel et autres. De plus, ces conditions permettent une certaine flexibilité en matière de gestion du temps et favorisent la conciliation travail-famille.	L'organisation a une politique de gestion du temps et de conciliation travail-famille.
3.2 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	Le développement des compétences concerne d'abord et avant tout la formation des employés sous diverses formes selon les besoins de l'organisation et les aspirations des employés.	L'organisation ne dispose pas de plan relié à la formation des employés ni de plan de relève. Lorsque c'est nécessaire, la formation est ponctuelle et réalisée à la pièce.	L'organisation dispose d'un plan de formation général centré sur le développement des compétences liées aux tâches immédiates des employés. La relève est gérée à la pièce. Lorsque cela s'applique, l'organisation se conforme à la Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé (minimum de 1% de la masse salariale en dépenses de formation).	L'organisation utilise un plan de formation global dynamique et cohérent avec la stratégie de développement de l'organisation. Ce plan est échelonné dans le temps et ouvert à tous les employés. Il existe un processus d'évaluation des formations et des résultats en découlant (hausse de productivité, baisse d'absentéisme). Un plan sommaire de relève existe.	Selon la pyramide des âges, l'organisation planifie ses besoins et propose un programme de gestion de la relève avec possibilité de promotion interne et de mobilité dans le groupe. Elle développe l'employabilité du personnel et encourage la polyvalence (équipes de travail multidisciplinaires, formations complémentaires).	L'organisation a une stratégie de relève et de mobilité dans le groupe.

* Inspiré de la démarche BNQ 21000

urablonètre organisationnel

Enjeux environnementaux			Forces	Faiblesses	
			- Pratique un peu le recyclage; Collaboration entre les travaux	-Absence de politique de gestion des matières résiduelles	
	Enjeux économiques			Forces	Faiblesses
		Pratiques de soutien aux organismes		-Transparence dans l'octroi des fonds.	- Absence de politique de soutien aux organismes.
		Pratiques d'approvisionnement		- Achat local favorisé.	-Absence de politique d'achat et d'achat écoresponsable.
	Enjeux transversaux			Forces	Faiblesses
		Mission, valeurs et vision			- Incompréhension et absence d'une mission, des valeurs et d'une vision reliées à la
	Enjeux sociaux			Forces	Faiblesses
		Conditions de travail		-Sentiment d'appartenance à la municipalité; - Employés bien encadrés (description des tâches et mécanismes d'évaluations); - Bonne perception des conditions de travail;	-Absence d'une convention collective.

* Inspiré de la démarche BNQ 21000

Audit – Portrait - Diagnostic

- Recensement des pratiques administratives, des politiques et des règlements à jour de **votre organisation** ;
- Combiné aux résultats du **durablomètre** = résulte en un portrait et un diagnostic général démontrant les forces et faiblesses de **votre organisation**.

Enjeux	Forces	Faiblesses
Transversaux	Mission bien établie...	Pas de stratégies globales ou d'objectifs clairs...
Économiques	Achats locaux favorisés...	Aucun suivi sur l'impact économique des achats...
Environnementaux	Dépôt de matières dangereuses...	Absence d'une politique sur la gestion des MDR.
Sociaux	Sentiment d'appartenance...	Absence de descriptions de tâches...

...

BNG
21000



11 octobre 2013

Portrait d'entreprise

Fromagerie Polyethnique

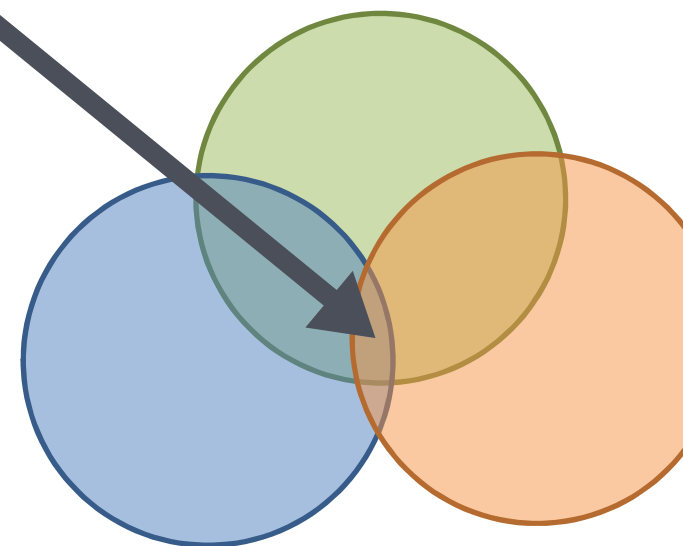
Forces, faiblesses et enjeux

INN  SPHÈRE
SOLUTIONS DURABLES

INN  SPHÈRE
SOLUTIONS DURABLES

Accompagnement stratégique en développement durable

- Planification et mise en action des recommandations découlant du durablomètre ainsi que du portrait – diagnostic ;
- Aide dans la mise en application des orientations et des stratégies **d'une organisation :**
 - Amélioration des pratiques et de la gestion
 - Définition des enjeux et des priorités d'actions



Prendre en compte les aspects **économique**, **environnemental** et **social** d'une organisation

En complément...

- Une formule qui favorise la participation, la mobilisation et l'adhésion de tous les employés :
 - Mise en place d'un comité DD
 - Réalisation d'un plan d'action
 - Accompagnement stratégique



MERCI DE VOTRE ATTENTION

QUESTIONS ?