



PREMIER MINISTRE



Gilles Berhault, Mathilde Dupré, Michel Laviale, Patrick Pierron

23 Octobre 2014

Rapport d'évaluation de la Plateforme nationale d'actions globales pour la Responsabilité Sociétale des Entreprises

Préambule

Ce rapport d'évaluation interne¹ a pour objectif de faire un point d'étape sur le fonctionnement et la composition de la plateforme un peu plus d'un an après son lancement. Il vise à dresser un état des lieux succinct et des recommandations de fonctionnement pour la deuxième année d'activités. C'est sur la base d'une auto-évaluation à partir d'auditions des membres de la plateforme qu'il a été construit. Un groupe de quatre personnes issues des pôles économique, société civile, institutions publiques et syndical ont mené à bien les auditions et ont rédigé ce rapport en s'appuyant sur le soutien technique et logistique de Claire Fuentes, du secrétariat permanent. Les auditions se sont tenues sur trois journées, à savoir les 16 et 23 septembre ainsi que le 8 octobre 2014. Tous les pôles, ainsi que tous les membres de la plateforme, ont été conviés à participer à cet exercice avec une priorité donnée aux membres du bureau en raison de leur degré d'investissement plus important dans les travaux de la plateforme. Tous les pôles ont été auditionnés ainsi que 12 membres de la plateforme individuellement, pour l'essentiel des membres du bureau. Un questionnaire servant de guide pour les entretiens avait été envoyé à tous les inscrits aux auditions, en précisant que les questions étaient plus des repères pour un déroulé qu'un carcan. Ce questionnaire était articulé autour de cinq thèmes qui balayaient l'ensemble des éléments de fonctionnement : Objectifs et missions, méthode et organisation, production et livrables, image et communication et général.

¹ On précise que seuls les membres de la plateforme ont été auditionnés. Il s'agit d'un élément à prendre en compte pour la question de la gouvernance et du renouvellement.

Le rapport qui suit est organisé en cinq paragraphes correspondant aux cinq thématiques du questionnaire. Pour chacune d'entre elles, le rapport se déclinera par un paragraphe traitant du diagnostic et un autre paragraphe traitant des préconisations. Il est bien sûr évident qu'une fois les préconisations validées, il sera nécessaire d'adapter en conséquence les modes d'organisation et de fonctionnement existants.

1 - Objectifs et missions

Diagnostic

Il a été rappelé, notamment par celles et ceux qui demandaient à l'origine l'installation de cette plateforme, que cette dernière a fait l'objet de nombreuses discussions et qu'elle a finalement été mise en place un an après par le Premier Ministre de l'époque. Original et inédit en France et ailleurs, cet outil de dialogue est une **innovation sociétale importante** qui permet notamment à des parties prenantes très différentes, avec des attentes diverses, de partager et d'échanger ensemble sur leurs points de vue et propositions respectifs.

La quasi-totalité des membres auditionnés a rappelé que les **débuts de la plateforme** ont été compliqués avec des discussions difficiles, notamment à l'occasion de la rédaction des « Modes d'organisation et de fonctionnement ». A l'époque, certains avaient fait part de leur scepticisme quant à l'architecture du document, qui paraissait complexe par rapport à d'autres institutions de type hauts conseils du champ de la protection sociale par exemple. Aujourd'hui, après un an de fonctionnement ces mêmes personnes se disent rassurées.

Après une année d'activité, une meilleure compréhension mutuelle des préoccupations et des enjeux de chacun a permis d'avancer vers une définition partagée de ce qu'est ou devrait être la RSE. En cela, la plateforme a plutôt bien rempli son premier objectif de créer un espace de dialogue entre les différentes parties membres.

Les membres précisent qu'il y a eu un progrès dans le dialogue depuis les débuts de la plateforme, avec maintenant une réelle densité dans la relation. Ils estiment que le rythme soutenu des premiers mois a contribué à créer cette relation de confiance, qui a favorisé la coopération et limité l'absentéisme des membres. Au final, si le dialogue existe et si la confiance a progressé, tous les antagonismes ne sont pas surmontés. Des critiques fortes ont été exprimées : manque de nuances ou a priori sur les entreprises, manque de considération des entreprises vis-à-vis de certains acteurs (notamment la société civile), sensation de marginalisation du pôle experts, posture particulière des représentants de l'Etat.

Beaucoup regrettent que les productions de la plateforme ne soient pas particulièrement innovantes. Pour quelques-uns, l'application systématique de la règle de recherche de consensus amoindrit mécaniquement la richesse des propositions. Pour d'autres, l'innovation réside dans le fait que la plateforme ait réussi à produire des textes consensuels et à capitaliser les démarches innovantes d'acteurs praticiens de la RSE.

Il est attendu que la plateforme entre maintenant dans une **deuxième phase**, qui se devra d'être moins chronophage si on ne veut pas « essouffler les membres ». Un calendrier de travail est attendu, sur des thèmes plus circonscrits, toujours avec des objectifs, des méthodes et des dates limites de livraison, des conclusions et propositions, le tout avec une planification plus espacée des séances et des bilans d'étapes fixés à l'avance pour une meilleure visibilité.

De plus, certains membres estiment que la plateforme devrait se concentrer sur des sujets précis, plutôt que de vouloir embrasser toutes les thématiques de la RSE comme cela avait été prévu initialement. En effet, cet objectif semble après coup hors de portée et a pu entraîner chez les membres une certaine difficulté dans le suivi des différents travaux.

Certains reviennent avec insistance sur la **place que doit occuper la plateforme dans le paysage français de la RSE**. Malgré la diversité des objectifs et missions assignés à la plateforme, beaucoup estiment qu'elle doit avoir comme objectif principal d'être un organisme de dialogue et de concertation. Elle doit être une force de propositions envers les pouvoirs publics, notamment en matière législative et réglementaire, de façon réactive et proactive, en étant connectée aux agendas national, européen et international sur le sujet.

La **participation des représentants de l'Etat** apparaît cruciale pour asseoir la légitimité de la plateforme. Leur présence est un atout bien que leur parole soit contrainte. Ils peuvent apporter des clarifications sur certains points et informer sur les travaux en cours au sein de leur organisation, sans pour autant pouvoir donner les termes de débat et d'analyse internes à l'administration. Ils se satisfont de leur participation et souhaitent continuer à intervenir au sein des différents groupes dans lesquels ils pensent s'être bien répartis. Ils sont aussi enclins à réagir sur les préconisations qui concernent l'Etat, pour inviter à la prudence. Ce dernier point amène certains membres à proposer une mention spéciale sur ce type de propositions pour expliciter qu'elles sont portées par les autres pôles et qu'elles n'ont pas reçu à ce stade l'assentiment des pouvoirs publics.

La présence des représentants de l'Etat participe à la reconnaissance de la plateforme, et permet de faire remonter dans leur organisation l'état d'avancement de ses travaux.

La diversité des parties prenantes nécessite d'inventer de nouvelles modalités de dialogue différentes de celles du dialogue social classique, auquel certains membres sont habitués. D'un côté, certaines personnes étaient habituées aux négociations, à la gestion paritaire entre employeurs et salariés, de l'autre côté, d'autres personnes avec des modalités de dialogue suivant d'autres règles, comme la concertation par exemple. Cette différence de méthode a pu expliquer certains blocages.

Préconisations

Afin de gagner en visibilité, la plateforme doit redéfinir ses objectifs. Les auditions en ont révélé plusieurs :

A) **Poursuivre et approfondir le travail de concertation et de propositions** vis-à-vis des pouvoirs publics, notamment en matière législative et

règlementaires, mais aussi des propositions vis-à-vis d'autres acteurs (institutions, entreprises, syndicats, etc.) à tous les niveaux de territoires.

A ce titre, **faire des propositions au gouvernement sur ce que devrait être un Plan National pour la RSE** : mandatée par le gouvernement sur ce point, la plateforme apparaît compétente pour proposer des préconisations qui pourraient être intégrées dans le plan.

B) Ancrer au mieux la RSE dans le réel

Etablir des groupes de suivi des préconisations émises par les GT, qui pourraient mesurer et évaluer leurs mise en œuvre et impacts.

Réfléchir à des outils d'accompagnement des acteurs dans leur démarche RSE : à partir d'expérimentations ciblées (au sein d'entreprises, de branches professionnelles, de secteurs), les modalités de la formation professionnelle ou de la labellisation RSE pourraient être abordées.

Ces thèmes suggérés par des personnes auditionnées pourraient être repris, voire complétés, dans le cadre du débat de la future feuille de route de la plateforme.

C) Valoriser les travaux de la première année de la plateforme : envisagée en direction des entreprises, des associations et des territoires, cette valorisation pourrait être faite directement par les membres de la plateforme. On peut aussi imaginer inviter en plénière des praticiens de la RSE qui viendraient élargir le champ de vision de la plateforme.

Assurer la visibilité des bonnes pratiques de RSE : la plateforme pourrait être le relai de ces bonnes pratiques.

2 - Organisation et méthodes de travail

• Gouvernance

Diagnostic

Président et Vice-Présidents

A l'origine, un équilibre entre les 3 pôles les plus importants en taille a été trouvé pour rassurer les parties en présence. Des craintes ont émergé dès le départ concernant la mise en place de ce trio. En effet, plusieurs membres redoutaient que ce triumvirat soit « un Bureau dans le Bureau » et s'approprie le pouvoir exécutif. Une clarification ayant été faite dès le début par le Président, cette crainte ne s'est pas matérialisée avec le temps.

Au sein du Bureau, le remplacement du Président par un autre membre de son pôle comme membre du bureau permet sa neutralité et lui donne les moyens objectifs d'exercer son rôle de Président et d'animateur des instances.

Il est rappelé que ce trio a un rôle d'animation dans les réunions, et un rôle de représentation à l'extérieur. Pour ces fonctions, président et vice-présidents sont substituables, les trois pouvant parler au nom de la plateforme.

Bureau et plénière

De façon générale, le bureau reçoit des critiques positives. La plupart des audités estiment que sa composition, avec 14 membres, est de qualité et permet un fonctionnement correct. Conformément au règlement intérieur, le bureau prépare les plénières et accompagne la bonne application des décisions.

La plénière est l'instance de décision. Son fonctionnement n'a pas fait l'objet de critiques particulières. Elle semble bien remplir son office, malgré son côté formel imputable notamment au nombre de ses membres. Ses liens avec le Bureau pourraient être plus fluides en matière d'échanges d'information.

Il est demandé que le futur règlement intérieur intègre une clarification des rôles de la plénière et du bureau. Par exemple, il a été proposé que les membres du Bureau ne soient pas rapporteurs ou animateurs des GT, de façon à ce qu'ils puissent garder suffisamment de recul et d'analyse dans la prise de décision.

Election du bureau

Certains souhaiteraient supprimer la règle du « veto »², le considérant comme source éventuelle de blocages. Cependant, la majorité des auditionnés préfèrent la conserver afin de favoriser l'élection d'un(e) Président(e) légitime avec au moins une voix par pôle.

Pour la majorité, il est préférable, sans être une obligation, que le Président soit issu du Bureau. Quant aux Vice-Présidents, ils doivent être issus du Bureau.

On rappelle que les membres du bureau sont élus pour un an, renouvelable une fois. Cette clause apparaît très intéressante car elle permet une rotation des responsabilités entre les pôles et participe à maintenir un état d'esprit général constructif.

Certains ont regretté un certain manque de transparence sur les procédures de renouvellement des (vice) présidents, du bureau et de la plénière, notamment concernant la déclaration de certains membres comme candidats à la Présidence de la plateforme.

² « Pour être élus, s'ils (elles) ne le sont pas par consensus, Président(e) et Vice-Président(e)s doivent recueillir la majorité des voix exprimées et au moins une voix au sein de chacun des pôles comptant au moins deux représentants au Bureau. ». Extrait Chapitre III, paragraphe Bureau, Modes d'organisation et de fonctionnement de la plateforme.

Secrétaire Permanent

Il est important de distinguer le Secrétaire Permanent du Président et Vice-Présidents. Il a fallu du temps pour que cette équipe trouve ses marques : les rôles sont maintenant clairs et mériteront d'être adaptés en conséquence dans le nouveau règlement intérieur. On retient que le secrétaire permanent, accompagné de son équipe, est la personne qui suit tous les travaux, les facilite et attire l'attention sur les échéances fixées collectivement. Pour autant, il exerce un devoir de réserve et ne doit pas orienter les travaux engagés. Il a aussi un rôle de veille concernant l'actualité nationale, européenne et internationale. Enfin, il est l'interlocuteur au quotidien des organisations présentes dans la plateforme et des personnes de France Stratégie.

Il a été apprécié que le secrétaire permanent soit un expert reconnu de la RSE et puisse faire bénéficier la plateforme de ses contacts et réseaux, notamment internationaux. Il a été également apprécié le fait que le secrétaire permanent ait pu participer aux réunions interministérielles de suivi de la plateforme, facilitant ainsi le lien avec les services de l'Etat.

Préconisations

- **Acter dans le règlement intérieur la distinction des rôles qui s'est affinée au cours de l'année entre Secrétaire Permanent, Vice-Présidents et Président** (voir diagnostic)

- **Conserver les règles existantes en matière de votes concernant le Président et Vice-Présidents**, comme décrit initialement dans le chapitre III, sous paragraphe Bureau, du règlement intérieur de la plateforme.

Le comité d'évaluation pense qu'il faut dans toute la mesure du possible privilégier la recherche du consensus pour asseoir la légitimité du Président et des Vice-Présidents. Une logique de vote à deux tours peut être envisagée. Le comité d'évaluation propose qu'un troisième vice-président soit potentiellement élu pour avoir une représentation des pôles qui ont au moins deux membres.

- **Introduire la possibilité que le Président puisse être issu de la plénière.** Dans ce cadre-là, lorsque les pôles se réunissent pendant la plénière, ils doivent proposer à la plénière leurs candidats au bureau et peuvent aussi proposer un candidat non issu du bureau à la Présidence.

- **Etablir un calendrier précis avec les échéances et les modalités du processus d'élection du Bureau et du Président et des Vice-Présidents**, et le diffuser auprès de l'ensemble des membres titulaires et suppléants de la plénière.

- **Organisation générale de la plateforme**

Diagnostic

Composition de la plateforme

Entre les membres titulaires et leurs suppléants, la plateforme compte près de **96 membres**. Les auditionnés pensent qu'il s'agit d'une limite maximale à ne pas dépasser. Certains remarquent une différence notable de participation des membres : quand certains sont présents de façon anecdotique, d'autres sont bien plus actifs. Aussi, il a été rappelé qu'être membre de la plateforme implique des droits, mais aussi des devoirs dont l'assiduité. Il faudrait analyser les raisons de cet absentéisme et les prendre en compte pour la sélection des entrées pour la deuxième année.

Chaque pôle ne pense ne pas bénéficier d'une égalité de traitement et s'estime sous-représenté par rapport au pôle voisin. Certains ont même indiqué que la plateforme pourrait fonctionner sans pôle dont la composition est souvent peu homogène, d'où la difficulté à les faire fonctionner. Mais la majorité des auditionnés a indiqué que si la révision des règles de composition de la plateforme devait créer un risque de blocage dans la plateforme, il valait mieux garder la composition actuelle. La garantie de **l'équilibre entre les pôles** est en effet importante : si un membre est rajouté dans un pôle, il faut que les autres pôles aient aussi un membre de plus.

Plusieurs pôles ont expliqué les difficultés de faire vivre la concertation en leur sein inhérentes à leur composition.

Certains voudraient **que la plateforme s'entoure de praticiens de la RSE**, avec une représentation plus forte des entreprises et/ou des fédérations professionnelles. La création d'un nouveau pôle est envisagée pour les contenir. Pour certains, cela reviendrait à scinder le pôle économique en deux : d'une part les entreprises, les secteurs professionnels et les représentants patronaux, et d'autre part, les autres. Mais cette proposition n'est pas partagée par l'ensemble des auditionnés.

L'entrée de consultants à la plateforme n'est pas envisageable pour les membres auditionnés, certains craignant que les consultants se sentent en situation de conflit d'intérêts. Il est souhaitable de les associer lors des auditions en tant d'experts.

Certains ont évoqué le rassemblement dans un pôle distinct des structures multi-parties prenantes (Orse, le Comité 21, le Forum Citoyen pour la RSE, Face, etc.)

Quelques audités proposent que le pôle Experts perde sa qualité de pôle, et soit plutôt un rassemblement de « personnes qualifiées », qui viendraient irriguer nos débats ponctuellement et ainsi mieux répondre aux demandes de certains membres.

Enfin, il est à noter que certains audités se sont posés la question d'une suppression de ces pôles.

Préconisations

- Faute de consensus de la part des audités, le comité d'évaluation propose de **conserver le même nombre de pôles qu'aujourd'hui et le nombre de places au sein de chaque pôle.**

- **Etre rigoureux sur l'absentéisme et remplacer les absents sans changer l'effectif global de la plateforme, ni les équilibres entre les différents pôles.** Il est proposé que le Bureau établisse une liste des membres à remplacer sur la base des feuilles de présence tenues toute l'année lors des réunions (plénière + GT). La règle appliquée est la suivante : est remerciée toute personne qui n'a pas assisté à plus de sept réunions au cours de l'année ou qui n'a plus été présente au cours des 6 derniers mois.

Le comité d'évaluation préconise d'ouvrir chaque année un appel à candidature pour le renouvellement des membres, sur le site Internet ; candidatures qui seront transmises aux différents pôles. **Les pôles feront alors des propositions au Bureau pour arbitrage, avant d'être transmises au Commissaire Général de France Stratégie.** Les candidatures seraient à la suite analysées par le Bureau au regard des compétences identifiées comme étant bénéfiques à la qualité des travaux.

- **Ouvrir la plateforme à l'Economie Sociale et Solidaire,** ainsi que des associations d'étudiants engagés dans la RSE.

- **Réaffirmer la possibilité qu'ont les titulaires d'avoir des suppléants qui ne sont pas issus des mêmes organisations qu'eux,** conformément au règlement actuel.

- **Pour que les réunions soient efficaces, il est important que chaque pôle travaille en son sein en amont des réunions d'instance.** Ce premier travail permet de réfléchir à un premier consensus au sein du pôle, et éviter que la position de membres absents en réunion ne soit évincée.

- **Organisation au sein des groupes de travail**

Diagnostic

Animateur et co-rapporteurs

Les rôles de l'animateur et des co-rapporteurs n'ont pas été remis en cause, et devront être réaffirmés dans le nouveau règlement intérieur. Certains insistent pour que l'animateur soit choisi en tenant compte de sa disponibilité et de sa compétence. Des animateurs indépendants à la compétence reconnue pourraient même être appelés pour animer au mieux les débats.

Selon les différents GT, le rôle des co-rapporteurs varie, avec parfois l'implication de certains membres du GT dans la rédaction des textes. Pour autant, il doit être réaffirmé que le co-rapporteur a la responsabilité de la rédaction des livrables, avec le soutien éventuel des autres membres du GT et du secrétariat permanent.

Méthode de travail

Beaucoup regrettent qu'il n'y ait pas de méthode de travail bien définie dans les GT. Ce point soulève des questions légitimes : qui est porteur de la méthode, des objectifs ?

Les travaux sont toujours qualifiés de chronophages. Aussi, certains estiment qu'ils pourraient être réduits en réunissant des plus petits groupes, sur des thèmes plus précis, sans pour autant qu'une représentation de chaque pôle soit attendue. Les travaux devraient gagner en efficacité, avec un respect des objectifs et du calendrier facilité.

De plus, il est souhaité que les animations soient plus dynamiques et co-productives.

Enfin, il est attendu que l'animateur veille davantage au respect des horaires— avec une attention accordée aux contraintes des non-franciliens, notamment pendant les auditions, qui sont d'ailleurs jugées comme trop nombreuses et sans nécessaire valeur-ajoutée (ou dont le contenu n'a pas été toujours bien incorporé dans les travaux).

Préconisations

- **Clarifier le rôle de l'animateur** : il co-planifie les réunions, co-établit leur ordre du jour et co-détermine les personnes à auditionner en accord avec les co-rapporteurs. Il conduit les réunions et répartit la parole entre les participants. Il valide les comptes rendus des réunions établis par le secrétariat permanent sous la responsabilité des co-rapporteurs. Enfin, il intervient auprès des co-rapporteurs dans la présentation des travaux du GT en Bureau et en Plénière.

- **Clarifier le rôle des co-rapporteurs** : ils participent à la définition des ordres du jour des réunions et au choix des personnes à auditionner, en cohérence avec la thématique du groupe de travail et en tenant compte des propositions des membres. Ils valident, en lien avec l'animateur, le compte-rendu des réunions, réalisé avec le soutien du secrétariat permanent. Ils rédigent les synthèses du groupe de travail et ses recommandations qu'ils proposent à l'animateur et au groupe de travail, avant d'être soumises au Bureau puis à la Plénière.

- **Préciser les modes de fonctionnement et les méthodes de travail de chaque GT.**

3 - Production et livrable

Mode d'approbation des textes

Diagnostic

Pour certains, la validation des textes par consensus, considéré comme peu démocratique, a tendance à appauvrir le contenu des rendus. Elle met aussi à mal la pluralité des avis alors que celle-ci pourrait être une plus-value et intéresser le gouvernement. Beaucoup préféreraient que les désaccords soient remontés tels quels pour que les décideurs puissent avoir accès à un éventail plus large de propositions et mener les arbitrages nécessaires. Par exemple, concernant le Plan National pour la RSE, partant du principe que le gouvernement ne se sentira pas engagé par l'ensemble des recommandations émises de façon consensuelle par la plateforme et qu'il ne retiendra qu'une partie d'entre elles, le filtre de la recherche obligatoire de consensus apparaît comme superflu.

Préconisations

- **La recherche du consensus doit être la règle** mais pour encourager la qualité des travaux, la possibilité de préciser les nuances ou les désaccords doit être de mise.
- Il est rappelé que **toute modification apportée à un texte doit être validée par l'instance concernée.**

Calendrier de travail

Diagnostic

Pour beaucoup, la gestion du calendrier de travail est cruciale pour aboutir à une production de qualité. Certes, la première année a nécessité des ajustements mais il s'agit pour la deuxième année de rythmer le tout, selon un planning prévu à l'année. Certains ont proposé que les groupes de travail ne se réunissent pas plus d'une fois par mois et ce, en plus des réunions de Bureau ou de Plénière.

De plus, afin d'optimiser le travail des membres, il est demandé qu'un laps de temps plus large soit accordé aux membres pour amender les productions du GT (compte-rendu, rapport, etc.).

Préconisations

- **Planifier les réunions de bureau et de plénière à l'année** : une planification des réunions à l'année est souhaitable comme un ralentissement du rythme des travaux afin de favoriser la présence du plus grand nombre.

- **Avoir des règles strictes d'amendements et de validation des productions** (utilisation des modifications apparentes et information systématique du bureau sur les ajustements de dernière minute).

Budget de la plateforme

Diagnostic

La plateforme n'a pas de budget couvrant son fonctionnement (frais de déplacement, organisation d'évènement, etc.), sa communication et le financement d'études.

Il est difficile d'attendre des membres de région qu'ils soient aussi présents que les membres parisiens. De plus, les membres souhaitent pouvoir bénéficier de l'expertise technique de France Stratégie pour certains de leurs travaux, comme cela avait été prévu au début de la plateforme. L'expertise de certains chargés de mission pourrait venir éclairer les travaux de la plateforme et dynamiser les débats.

Ils ont insisté aussi sur l'importance de doter le secrétariat permanent des moyens humains adaptés aux missions et aux travaux de la plateforme (planification des réunions, rédaction des comptes rendus, soutien aux co-rapporteurs, etc.).

Préconisations

- **Doter la plateforme d'un budget global pour son fonctionnement** (frais de déplacement, organisation d'évènement, etc.), **sa communication et le financement d'études**. Ce budget serait piloté par le Bureau.
- **Faire appel à l'expertise de France Stratégie** : certains points pourraient faire l'objet d'analyse de la part de chargés de mission de France Stratégie. Ces études viendraient améliorer la qualité des débats et ainsi élever le débat.

4 - Image et communication

Image de la plateforme

Diagnostic

Beaucoup regrettent que peu de communication extérieure soit faite sur les travaux de la plateforme, et estiment qu'il faut y remédier rapidement. Le site Internet et les quelques interventions du Président, des Vice-Présidents ou du Secrétaire Permanent dans des manifestations extérieures et quelques interviews dans la presse ne semblent pas suffire.

D'autres pensent au contraire que la communication ne doit pas être une obsession, mais plutôt un outil à mobiliser lorsque les travaux seront suffisamment solides et communicants, ce qui n'est pas encore le cas.

Préconisations :

- **Construire un plan de communication à moyen terme** : Mettre en avant le calendrier des groupes et montrer que la plateforme réussit à être force de proposition au travers d'une communication appropriée.
- **Préciser les conditions des prises de parole externes et les règles de diffusion de communications** émanant de ses membres à l'intérieur de la plateforme.

Conclusion de l'évaluation

La très grande majorité des membres estime qu'un travail satisfaisant a été fourni et que, même si celui-ci n'est pas abouti, les avancées constructives à l'image des rapports d'étapes et des recommandations faites par consensus sont à souligner, sans pour autant écarter les propositions non consensuelles. Il reste cependant à gagner la reconnaissance et le portage politique de cette organisation. En ce sens, l'élaboration du Plan National pour la RSE devrait aider à asseoir la Plateforme RSE dans le paysage, si le gouvernement l'affirme comme tel et définit méthode, gouvernance et calendrier.

Enfin, nous tenons à remercier les personnes qui ont participé à ces auditions. Ce processus d'évaluation qui a donné lieu à ce rapport a été un gros travail pour les membres du Comité d'Evaluation : environ 20 heures d'auditions et plusieurs journées de travail et réunions pour capitaliser, formaliser le contenu des auditions et finaliser ce rapport. Le comité remercie le soutien apporté par France Stratégie en la personne de Claire Fuentes.

Gilles Berhault, Mathilde Dupré, Michel Laviale et Patrick Pierron

Auditions pour évaluation de la plate-forme RSE
Les 16 – 23 septembre et 08 octobre 2014 – (8 h 30 à 17 h)

Heure	Secrétariat permanent (20 mn)	Bureau (20 mn)	Responsables pôles + délégation (1h30)
Le 16 septembre			
08 h 55 à 09 h 15		P.Y. Chanu	
09 h 20 à 10h00		A. Grillat + JF Dreyfus (CFE- CGC)	
10 h 05 à 11 h 35			Pôle syndicats
		CFDT	
Le 23 septembre			
08 h 30 à 09 h 30	M. Doucin		
09 h 35 à 11 h 05			CGPME
11 h 10 à 12 h 00		P. Pierron	
Le 08 octobre			
09 h 05 à 09 h 25			Pôle Institutions
09 h 25 à 10 h 05			Pôle Experts
10 h 10 à 11 h 40			Pôle économique
11 h 45 à 12 h 05		Robert Durdilly (Medef)	
12 h 30 à 12 h 50		Rita Fahd (FNE)	
13 h 00 à 13 h 20			
13 h 30 à 15 h 00			Pôle Sté civile
15 h 15 à 15 h 55		M. Capron	
16 h 00 à 16 h 20		M. Dupré	
16 h 30 à 16 h 50		S. Boucherand (contribution écrite)	

