**Témoignage-métier GNIAC**

# Jean-Hugues HERMANT – Direction DD groupe VEOLIA

17 janvier 2018

**« Naviguer dans la complexité et faire preuve d’agilité »**

Thématiques abordées : [**loi sur le devoir de vigilance**](http://www.novethic.fr/lexique/detail/devoir-de-vigilance.html) **et** [**réseau des PIMMS**](http://www.pimms.org/page.jsp)

**Jean-Hugues HERMANT** travaille à la direction DD du groupe VEOLIA sur 2 aspects « corporate » du groupe : l’accès/le maintien des populations les plus précaires aux services (eau, environnement, énergie - au travers du réseau PIMMS dont il est le président délégué) et la démarche droits de l’Homme.

Notre premier focus porte aujourd’hui sur la **loi sur le devoir de vigilance** des multinationales publiée au JO de mars 2017. Comment Veolia prend en compte ces nouvelles obligations faites aux entreprises donneuses d’ordre de prévenir les risques sociaux, environnementaux et de gouvernance liés à leurs opérations mais qui peut aussi s'étendre aux activités de leurs filiales et de leurs partenaires commerciaux (sous-traitants et fournisseurs) ?

Veolia opère dans de nombreux pays où les normes et réglementations ne sont pas au niveau des normes internationales. Il y a des **décalages culturels complexes** à appréhender selon les pays : la réalité des pratiques y est différente, ce qui nécessite beaucoup de dialogue, d’écoute pour s’ouvrir aux visions de l’autre.

A la globalisation économique s’adjoint la globalisation des valeurs, alors même que la traduction de ces valeurs diffère selon les endroits du globe (par ex. variation des critères de risques, de contrôle syndical, etc). **Cela peut interroger** **sur la légitimité de la vision « occidentale ».** Ce sont des sujets qui demandent du temps à appréhender et pour se traduire sur le terrain, bien loin des injonctions réglementaires…

Ainsi, pendant 2 ans, Jean-Hugues a travaillé avec les directions fonctionnelles du siège (RH, achats, juridique, risques) à une définition de la notion des droits de l’Homme pour l’entreprise. Elle s’est traduite par une politique interne des droits de l’Homme qui s’applique aux activités du groupe et s’étend à la chaîne de valeur. Un comité des droits de l’Homme ouvert aux directions opérationnelles identifiées comme les plus « à risques » a été instauré. Ce travail a demandé beaucoup de temps d’échanges avec les parties prenantes locales, avec pour effets plus de dialogue et de compréhension mutuels dans l’optique de mieux prévenir, couvrir et qualifier les risques RSE, le tout dans une optique d’amélioration continue de la culture de responsabilité et de transparence. Cela reste **un vrai challenge et pose des questionnements quotidiens**, car il est illusoire de penser pouvoir tout contrôler du siège. En outre, cette loi sur le devoir de vigilance, issue de la société civile, pourrait à court terme **freiner les démarches volontaires ou de progrès** des entreprises pour rester dans le cadre stricto sensu du texte de loi et limiter leur exposition juridique. En tout état de cause, la loi sur le devoir de vigilance, comme la loi sapin 2 relative à la transparence et la lutte contre la corruption, auront **des répercussions sur la politique et les pratiques RSE des entreprises**. 2018 verra la rédaction d’un plan de vigilance « groupe ».

Notre second focus porte sur le **réseau des PIMMS**, lieux d’accueil ouverts à tous, **interfaces de médiation entre les populations et les services publics**. 22 ans après la naissance du concept, 400 agents répartis dans 66 PIMMS accueillent les habitants de quartiers prioritaires de la ville ou de zones rurales. Les annonces de réduction des emplois aidés a fortement marqué l’année 2017. Le réseau s’est mobilisé pour faire reconnaître par les autorités publiques et le gouvernement l’utilité de ces points d’accueils et surtout l’efficacité du tremplin professionnel, au cœur de la méthode PIMMS (60% des médiateurs ressortent des PIMMS avec un emploi ou une formation qualifiante). Ces doutes quant à la pérennisation des contrats ont permis de s’**interroger sur la diversification nécessaire des contrats des médiateurs et de renforcer les réflexions stratégiques sur le PIMMS de demain**. Autour d’un ADN croisant accès aux droits et aux services, tremplin professionnel et adaptation aux territoires, un cadre stratégique dessinant un PIMMS 3D(dimensions) a ainsi été défini : PIMMS opérateur de services, PIMMS innovateur (en lien avec les usagers), PIMMS expert (en médiation sociale, en accès aux droits et services).

**Réflexion de conclusion :**

**Jean-Hugues pense que pour répondre aux enjeux globaux précisés dans les 17 ODD des Nations Unies pour un monde plus durable, le plus important aujourd’hui n’est pas de trouver la énième « innovation », mais avant tout d’œuvrer à la transformation des modèles et des organisations existantes**.