



**Responsible
Business
Consulting**

Évaluation ISO 26000 Procan Equipment

17 février 2025





Sommaire

1.	Périmètre d'investigation	4
2.	Méthode d'évaluation	7
3.	Résultat de l'évaluation: niveau de maturité	11
4.	Résultats pour chaque domaine d'action de la norme ISO 26 000	17
	➤ 6.2 Gouvernance	18
	➤ 6.3 Droits de l'Homme	21
	➤ 6.4 Relations et conditions de travail	24
	➤ 6.5 Environnement	31
	➤ 6.6 Loyauté des pratiques	34
	➤ 6.7 Questions relatives aux consommateurs	38
	➤ 6.8 Communautés et développement local	41



Remerciements

Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude à l'ensemble des membres de l'équipe PROCANEQ pour l'accueil et le soutien constant dont nous avons bénéficié tout au long de notre mission. Grâce à votre collaboration et à votre ouverture, nous avons pu mener à bien notre travail dans des conditions optimales.

Nous souhaitons adresser nos remerciements particuliers à Mme Oumaima LATIRIS, pour sa coordination efficace et son implication tout au long du processus. Son professionnalisme et sa disponibilité ont grandement facilité notre tâche et ont contribué à la réussite de cette mission.

Nous remercions également tous nos interlocuteurs dont les précieuses informations et la coopération nous ont permis d'obtenir des résultats complets et pertinents. Leur assistance a été inestimable et a permis de garantir la rigueur et la précision de nos observations.



1. Périmètre d'investigation



Domaines d'action de la norme ISO 26 000 activés :

Gouvernance	– Gouvernance de l'organisation	[6.2.3]
Droits de l'Homme	– Discriminations et groupes vulnérables – Droits fondamentaux au travail	[6.3.7] [6.3.10]
Relations et Conditions de travail	– Emploi et relations employeur – employé – Conditions de travail et protection sociale – Dialogue social – Santé et sécurité au travail – Développement du capital humain	[6.4.3] [6.4.4] [6.4.5] [6.4.6] [6.4.7]
Environnement	– Utilisation durable des ressources – Atténuation des changements climatiques et adaptation	[6.5.4] [6.5.5]
Loyauté des pratiques	– Lutte contre la corruption – Concurrence Loyale – Promotion de la RSE dans la chaîne de valeur	[6.6.3] [6.6.5] [6.6.6]
Questions relatives aux consommateurs	– Service après-vente, assistance et résolution des réclamations et litiges pour les consommateurs	[6.7.6]
Communautés et développement local	– Implication auprès des communautés	[6.8.3]



Informations sur la mission

- ▶ Entité évaluée : Procaneq Maroc
- ▶ Effectif : environ 330 CDI à fin décembre 2024 réparti comme suit:

Fonction	Hommes	Femmes
Ingénieurs et responsable	09	02
Cadres et techniciens	03	03
Employés et operateurs	297	15

- ▶ Équipe d'audit: Mme Amal BAHBOUHI
- ▶ Entretiens : Nous avons mené 12 entretiens et 3 focus groupe, soit 22 personnes rencontrées



2. Méthode d'évaluation



Niveau de maturité par score

3 Piliers

9 Angles d'analyse



1	Non tangible (0-29)	Constat de carence, de méconnaissance ou de non-compatibilité avec un principe, un objectif ou un processus prescrits par la norme ISO 26000.
2	Amorcé (30-49)	Constat de non-incompatibilité ou de convergence partielle des pratiques, des processus ou des indicateurs de l'entreprise avec les dispositions de la norme ISO 26000.
3	Probant (50-59)	Constat probant de conformité des pratiques, des processus ou des indicateurs de l'entreprise avec les principes, les objectifs et les processus prescrits par la norme ISO 26000.
4	Avancé (60+)	Constat avancé de conformité des pratiques, des processus ou des indicateurs de l'entreprise avec les principes, les objectifs et les processus prescrits par la norme ISO 26000. Bonnes pratiques observées.

Niveaux de maturité

- 4 Avancé 60+
- 3 Probant 50-59
- 2 Amorcé 30-49
- 1 Non tangible 0-29



Niveaux de maturité ISO 26000

■

Non
tangible



Amorcé



Probant



Avancé

- Nous évaluons la « maturité » en référence au degré d'intégration des sept questions centrales et à la matérialité du dialogue avec les parties prenantes visés par ISO 26000.

Les questions centrales sont :

1. Gouvernance de l'organisation
2. Droits de l'Homme
3. Relations et conditions de travail
4. Environnement
5. Loyauté des pratiques
6. Questions relatives aux consommateurs
7. Communautés et développement local

- Etant rappelé que la norme ISO 26000 n'est pas éligible à la certification, l'attestation remise ne peut être utilisée en qualité de certificat au sens de la législation sur la normalisation.



3. Résultat de l'évaluation : Niveau de maturité de Procaneq



Le score final de Procaneq : 59/100

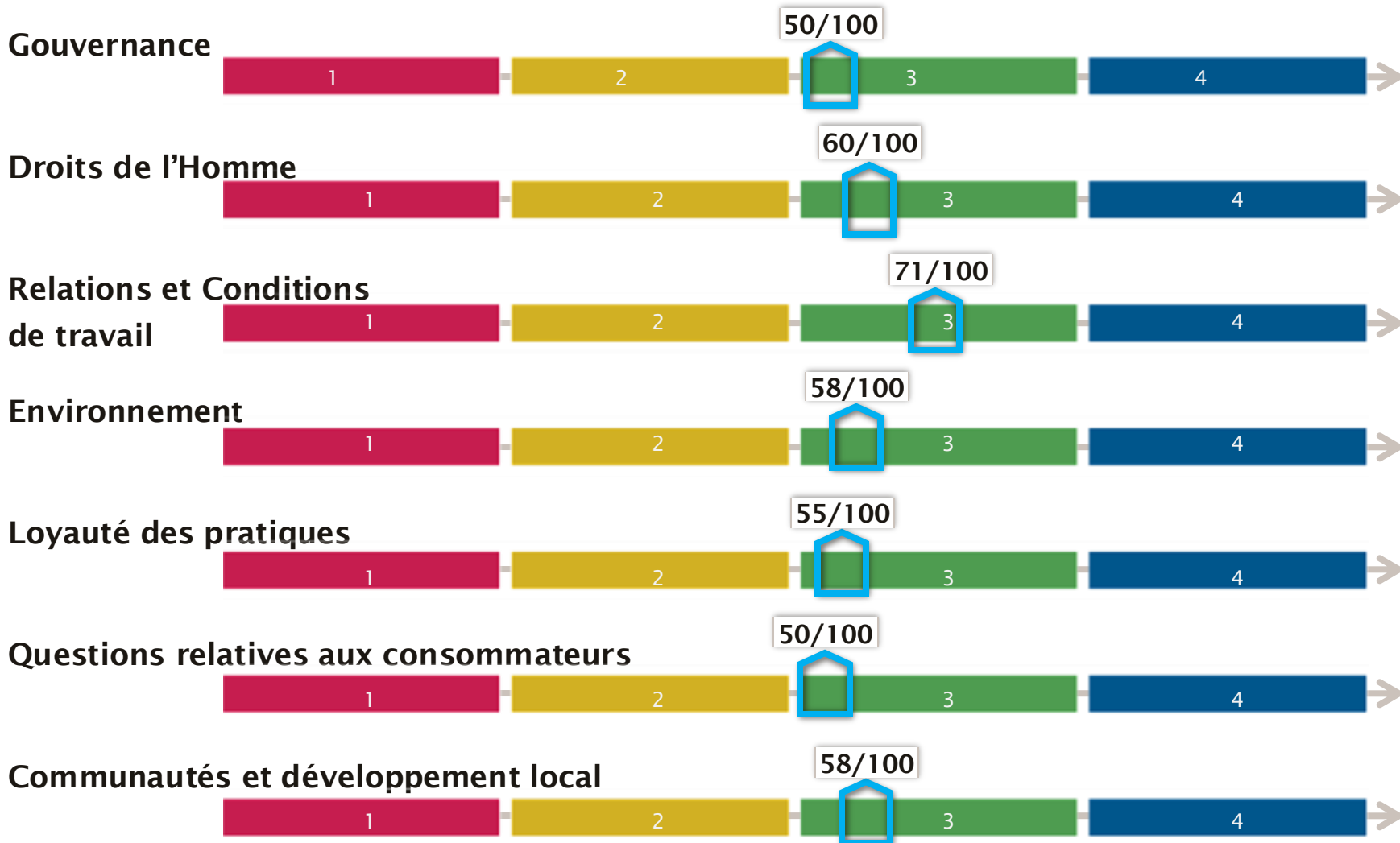


- ▶ Nous évaluons à 59/100 le niveau de maturité de l'intégration managériale des principes et des objectifs de responsabilité sociétale applicables aux Procaneq.
 - ▶ contre 57/100 : niveau évalué en 2022

59 /100



Le niveau de maturité par question centrale ISO 26000





4. Résultat pour chaque question centrale de la norme ISO 26 000



Question Centrale de l'ISO 26 000

6.2 Gouvernance



- Procaneq est une Société Anonyme (SA).
- Procaneq ne fait pas appel à l'épargne publique.
- Un Président Directeur Général est désigné ainsi qu'un Directeur Général Adjoint.
- La démarche RSE de PROCANEQ est portée à haut niveau et oriente les principales décisions stratégiques.
- Procaneq aspire à un développement de son activité de manière à allier performances opérationnelles, respect des principes et engagements RSE et innovation. Son nouveau projet de Bengurir, initié en 2024, se veut un projet d'exploitation minière modèle à l'échelle nationale.
- Depuis son lancement en 2018, le développement de l'activité de PROCANEQ s'est traduit par l'acquisition de nouveaux projets, entraînant ainsi une augmentation significative de son effectif global et une restructuration de son organisation.
- A noter que Procaneq a obtenu un prêt de la Banque Européenne pour la Reconstruction et le Développement (BERD) pour acheter de nouveaux équipements économes en énergie pour l'extraction et le transport du phosphate. Cela permet de réduire la consommation de diesel et les émissions de carbone.
- A date de notre mission, il n'y a pas encore de comité RSE ou de revue de management dédiés spécifiquement aux sujets RSE. Cependant des sujets en liens avec les aspects RSE sont discutés occasionnellement lors des réunions du Conseil d'Administration.



- 4 chantiers sont en cours pour restructurer les systèmes de management et s'aligner sur les meilleurs standards d'excellence opérationnelle et de RSE :
 - Le HSE
 - La maintenance
 - La production
 - La digitalisation
- Procaneq aspire dans le cadre de son projet de féminisation, une intégration des femmes à environ 50% de son effectif global d'ici 2028 et ce en touchant tous les métiers de l'entreprise. Cependant, nous n'avons pas noté de plan d'actions formalisé avec des objectifs encrés dans le temps pour accompagner cette politique.
- Le conseil d'administration est le principal organe de gouvernance, composé de 4 Administrateurs, 100% hommes et 0% d'administrateurs indépendants.
- Procaneq certifie ses comptes annuellement par un Commissariat aux comptes. Aucune réserve n'a été soulevée sur les 3 dernières années.
- Aucun litige n'a été enregistré courant les 3 dernières années.



Axes de progrès

- ▶ Formaliser un plan d'action pour le déploiement de la charte et les 10 engagements RSE à tous les niveaux opérationnels et Communiquer la charte RSE en interne et en externe.
- ▶ Instaurer une démarche formalisée et structurée d'identification des parties prenantes (parties intéressées), et définir leurs attentes, les modalités de dialogue, de suivi et de reddition au sujet des relations avec les parties prenantes.
- ▶ Approfondir l'analyse des risques et formaliser une cartographie globale en intégrant explicitement les risques RSE (risques stratégiques, risques opérationnels, risques financiers, risques liés à la chaîne d'approvisionnement, risques éthiques tels que la corruption etc.).
- ▶ Inclure dans la composition du CA des femmes et des membres indépendants.
- ▶ Définir une organisation dédiée au pilotage, à la mise en œuvre et à l'évaluation de la stratégie et des objectifs RSE.
- ▶ Instaurer un reporting RSE en lien avec les objectifs stratégiques
- ▶ Intégrer les sujets et résultats RSE à l'ordre du jour du CA.
- ▶ Renforcer la formation et la sensibilisation liées aux sujets RSE.



Question Centrale de l'ISO 26 000

6.3 Droits de l'Homme



Observations

- Le recrutement, l'intégration et le développement des femmes dans toutes les activités de PROCANEQ est un axe principal sur lequel beaucoup d'efforts ont été déployé par toutes les équipes avec un pilotage à haut niveau par la Direction Générale (ex: formations techniques après intégration, convention avec OFPPT pour la formation de conductrices d'engins, arrangement de l'organisation sur le terrain avec 2 femmes au poste afin d'éviter la fatigue et la pénibilité, sensibilisation des clients par rapport à l'intégration des femmes sur des poste de production habituellement occupés par des hommes, etc.).
- A date, nous avons noté un taux de femmes moyen global de 11% avec un taux au niveau du nouveau site de Bengurir de 20% avec des femmes qui occupent différents postes et responsabilités pour décision communiquée habituellement par des hommes (conductrices d'engins miniers, géologues, chefs de postes, animatrices HSE, sondeuses, etc.).
- Pour accompagner cet axe, Procaneq a mis les moyens afin de mettre à la disposition des femmes, l'infrastructure dédiée et l'organisation adaptée (composition des groupes, répartition sur les shifts, flexibilité des horaires en cas de besoin, etc.).
- Lors des focus groupe, toutes les femmes rencontrées ont témoigné des efforts déployés par l'entreprise pour leur facilité l'intégrer mais aussi pour leur développement et leur évolution de carrière. De plus, tous les managers et collègues hommes reconnaissent l'apport de la femme en termes de performances opérationnelles sur le terrain.
- Procaneq a aussi déployer des campagnes d'échange et de sensibilisation avec ses principales parties prenantes interne et externes afin de facilité la gestion des interfaces avec les équipes féminines et de facilité leur intégration.
- Procaneq ne refuse pas les CV des PSH et accompagne en interne les personnes recrutées (1 cas de cadre recruté en 2024).



Observations

- Lors des focus groupe, aucun incident de discrimination ou d'harcèlement n'a été noté.
- D'ailleurs, la Direction générale prends très sérieusement le sujet de discrimination et d'harcèlement au travail. Toute personne incriminée est passible de licenciement (décision communiquée par le PDG à tous les collaborateurs). Cependant, il n'y a pas de politique, note ou procédure formalisée dans ce sens. Le canal de dénonciation et les modalités de traitement en préservant l'anonymat des victimes d'harcèlement n'est pas formellement figé à date de la mission.
- A date de notre audit, l'entreprise ne compte pas de représentation syndicale.
- Lors de nos entretiens et nos focus groupes ainsi que l'analyse documentaire, nous n'avons pas relevé d'entrave comportementale ou procédurale à l'encontre du droit de syndicalisation de ses salariés.
- La culture de Procaneq est basée sur une communication de proximité. Du point de vue des collaborateurs rencontrés, la culture de Procaneq s'articule autour d'une relation de dialogue et de proximité à l'égard de tout un chacun, appuyée par un style de management respectueux qui a persisté depuis la création de l'entreprise par son Fondateur en 2018.
- Pas de recours direct au travail des enfants et des adolescents dans les locaux de Procaneq.



Axes de progrès

- ▶ En collaboration avec le médecin du travail, initier la mise en place de la cartographie des handicaps assortie d'une analyse des postes pouvant être occupés par des personnes en situation de handicap (PSH).
- ▶ Définir un plan d'action détaillé avec l'ensemble des initiatives prévues pour promouvoir le recrutement et l'insertion professionnelle de PSH.
- ▶ Contacter les acteurs actifs dans ce sujet notamment Handicap International et l'AMH (Amicale Marocaine des Handicapés) afin d'évaluer les conditions d'accès et la conformité des infrastructures.
- ▶ Prendre en considération ces recommandations dans la conception de la nouvelle base vie et atelier au niveau du site de Sidi chennane.
- ▶ Compléter le reporting RH par une ventilation des indicateurs par genre (homme et femme) via un suivi des critères de rémunération, de formation et de promotion.
- ▶ Planifier une campagne de sensibilisation au travail des femmes et des PSH à tous les niveaux opérationnels et de responsabilité en impliquant les parties prenantes concernées.
- ▶ Décliner l'objectif de présence de femmes et des PSH en un plan d'action dédié et des objectifs clairs : recrutement, stages, etc.



Question Centrale de l'ISO 26 000

6.4 Relations et Conditions de
travail



- Emploi et Relations Employés –Employeurs

- Conditions de travail et Protection sociale

- Procaneq a orienté sa stratégie pour favoriser le recrutement à long terme à travers des contrats à durée indéterminée. À ce titre, l'entreprise a recours aux CDD qui sont convertis en CDI après 12 mois au plus tard.
 - Des experts ont été intégrés aux équipes sous contrats de prestations.
 - Procaneq assure un niveau décent de protection sociale à l'ensemble de ses salariés, au regard de ses obligations réglementaires.
 - Une retraite complémentaire via la CIMR est accordée à tout le personnel (ex taux pour les cadres : 8% part salariale et 10,4% part patronal) .
 - Déclaration intégrale et effective des collaborateurs (CDI et CDD) et paiement régulier des cotisations.
 - Les salariés bénéficient d'une assurance maladie complémentaire qui a été revue et renégociée avec un nouveau courtier d'assurance (meilleurs taux et conditions de remboursement des frais médicaux), ainsi qu'une assurance contre les accidents de travail et les maladies professionnelles.
 - Procaneq accorde également à son personnel d'autres avantages sociaux sous forme de primes (Aid, Ramadan, etc.) ou des actions au profit des collaborateurs et/ou leurs familles (family day, colonies de vacances, journée de la femme, omra, hajj, tournoi de foot " Morocco business cup", kermesse, etc.).
 - Les heures de travail sont suivies et respectent le maxima légal de 44h par semaine en tant que durée normale et le plafond des heures supplémentaires sauf exception (équipe maintenance). Les heures supérieures sont récupérées.
- 23.



- PROCANEQ s'est conformé à la législation en vigueur en matière de représentation du personnel par l'élection des délégués des salariés en 2021. cette représentation compte 6 représentants titulaires et 6 représentants suppléants.
- Les représentants du personnel et les salariés rencontrés lors des focus group jugent satisfaisant le déroulement du processus électoral et le qualifient de transparent, et confirme la politique de proximité et d'écoute instaurée par les responsables des sites et la DRH.
- La gestion des relations sociales est confiée aux chefs de projets des deux sites Bengurir et Khouribga qui rencontrent les délégués et traitent avec eux les différents sujets en lien avec le fonctionnement et la vie au quotidien ainsi que les conditions de travail et actions sociales.
- Allocation de moyens et mise en place de dispositifs pour assurer aux délégués l'exercice de leurs fonctions : heures de délégation, accès à la salle de réunion et le tableau d'affichage.
- Constitution du Comité d'Entreprise en 2021 au lendemain des élections et tient ses réunions semestriellement conformément à la réglementation.
- A date de notre mission, les rencontres des délégués du personnel tiennent leurs réunions de manière régulières avec la direction du site et le service RH local. Des réunions ponctuelles avec la DRH en cas de besoin.
- Réalisation d'une formation sur le rôle de délégué, auprès des représentants du personnel élus, ce qui est une bonne pratique.



Santé et Sécurité au travail : Synthèse (1/4)

- En juin 2023, Procaneq a officialisé sa politique de santé, sécurité et environnement en établissant un cadre global clair. Cela permet de fixer des objectifs précis et un déploiement à tous les niveaux opérationnels.
- L'entreprise a déployé un programme de formations techniques et HSE à tout le personnel:
 - Equipier première intervention (40 personnes formées en 2024)
 - Sauvetage & secourisme (50 personnes formées en 2024)
 - Technique de conduite de Camion (par simulateur d'engins)
 - Préparation à l'habilitation électrique (17 personnes formées)
- Aussi, plusieurs collaborateurs ont bénéficié d'une formation de formateurs (20 personnes formées en 2024).
- En collaboration avec les équipes de JESA et de MOL (Mining Operating Lab), des inspections terrain sont régulièrement réalisées et des réunions de pilotage sont tenues à une fréquence hebdomadaire donnant lieu à des améliorations et plan d'actions ciblés.
- Les EPI sont mis à la disposition de tout le personnel.
- Le choix qualitatif des EPI est fait en commun accord avec toutes les parties concernées (représentants du personnel, médecin du travail, équipe HSE, équipe achats, etc.).
- PPROCANEQ a développé une plateforme digitalisée permettant de piloter de manière instantanée l'ensemble des processus. Cependant, la partie HSE se limite au recensement des remontées des inspections terrains.
- Un Comité d'Hygiène et Sécurité (CHS) est en place et se réunit à une fréquence trimestrielle ou en cas d'accident. Son fonctionnement est à renforcer avec des objectifs et plans d'actions annuels précis.
- Plusieurs initiatives en matière de SST sont lancées mais pour la majorité viennent répondre aux remontées terrain. Il est donc nécessaire de revoir la démarche de manière globale et complète et structurer l'action de manière harmonisée et efficiente.

25.

Le système de reporting en matière de SST est formalisé et intègre le taux de fréquence, taux de gravité et le nombre des AT, etc. Cependant, il est nécessaire de veiller à la fiabilité des données.



Santé et Sécurité au travail : Synthèse (2/4)

- A date de notre mission, les conditions d'hygiène et de sécurité ne semblent pas présenter de défaillances majeures au sein de Procaneq, notamment au regard des obligations réglementaires :
 - Les dispositifs anti-incendie (détecteurs de fumée, extincteurs) sont installés en quantité suffisante et vérifiés régulièrement
 - Plan de formation HSE déployé en partenariat avec le Centre de Compétences Industrielles.
 - Induction SST pour les nouvelles recrues
 - La signalisation
 - Équipe de 10 animateurs HSE au niveau du site de Khouribga contre 3 en 2022. (un manager HSE en cours de recrutement pour remplacer une démission).
 - Les contrôles réglementaires des installations électriques et les appareils de levage sont réalisés annuellement.
 - Analyse des risques pour établir les modes opératoires et les permis de travail.
 - Réalisation des SPA (plan de sécurité des activités) de manière systématique
 - Des flashs systématiques en cas d'accident (à chaud) et analyse approfondie avec arbre des causes et plan d'action (à froid) communiqués et affichés pour le personnel
 - Inspections terrain régulières et remontées pour traitement (SOR: safety observation reports) avec un suivi du plan d'action consolidé.
 - Consignation des énergies, entre autres électriques (tous les coffrets électriques observés sur le terrain sont cadenassés).
 - Cérémonies du meilleur collaborateur, désigné en tenant compte des critères HSE notamment afin de les motiver davantage (1 à 3 par mois).
 - Réalisation des safety contact chaque semaine et les safety moment chaque jour par les chefs de poste ou chef d'équipe



Santé et Sécurité au travail : Synthèse (3/4)

- Néanmoins, il convient d'améliorer les aspects liés à :
 - Mesure d'ambiance (bruit, éclairage, vibration, exposition aux poussières)
 - Renforcer la démarche 5S dans les ateliers de maintenance et prévoir la même culture pour les nouveaux ateliers à Sidi Chennane
 - Le reporting obligatoire (rapport annuel et semestriel du médecin du travail, rapport annuel du CHS)
 - La consolidation et suivi régulier des actions SST avec une analyse de la récurrence
 - Le programme SST avec des objectifs formalisés
 - L'amélioration de la signalisation :
 - Signalisation des EPI obligatoires par zone
 - Signalisation des zones interdites aux personnes non autorisées (accès)
 - Le respect systématique des règles opérationnelles d'intervention sur le terrain et ce sans tolérance (ex: changement de filtre d'un camion mal positionné dans l'atelier et sans cale et avec le chauffeur au niveau de la cabine, consignation pneumatique non confirmée, intervenants sans EPI adaptés (gants et casques notamment), sans carte de travail, sans sensibilisation suffisantes, sans supervision d'un responsable ou chef d'atelier, etc.).
 - Exhaustivité de l'analyse des risques professionnels en intégrant tous les risques et tenant en compte les spécifiés et conditions des postes (travail de nuit, travail posté, les risques psychosociaux, les TMS, etc.)



Santé et Sécurité au travail : Synthèse (4/4)

- Une revue globale de la médecine du travail a été initiée en 2023 dans le but de :
 - renforcer le rôle de la médecine du travail pour la prévention des risques et des maladies professionnelles
 - fiabiliser les données collectées
 - assurer une meilleure gestion des dossiers médicaux du personnel
 - Renforcer la surveillance médicale des collaborateurs conformément à la législation en vigueur (visite médicale à l'embauche, les visites spontanées, la visite à la reprise)
 - Renforcer la présence de l'équipe médicale sur les 3 shifts
 - Formation et sensibilisation des équipes médicales afin de participer aux missions terrain d'identification des anomalies d'hygiène, d'ergonomie et des risques potentiels....
 - Revue globale de la gestion de la pharmacie sur site et des équipements de soin et d'intervention (défibrillateur)
 - Planification et réalisation des simulations d'évacuation d'urgence avec les équipes HSE et les ambulanciers
 - Revue des conventions avec les établissements de santé pour une meilleure prise en charge
 - Etc.
- Le service médical compte à date 3 infirmières et un médecin de travail contre seulement 1 infirmière en 2022.
- Un nouveau local pour le service médical est prévu dans le cadre du projet à Sidi chennane tenant compte de toutes les spécifications et exigences.
- Le rapport annuel du CSH conformément à la réglementation et le rapport annuel financier du service médical sont en cours
- La demande de l'agrément du service médical a été faite 2023 (l'autorisation n'a pas été vérifiée lors de cette évaluation).
- Pour le temps de permanence dédié par le médecin du travail, la durée de présence respecte la réglementation (1h/10 salariés exposés à des risques/mois et 1h/20 salariés non exposés à des risques).
- Pas de cas de maladies professionnelles détecté à date.



Développement du Capital Humain

- Un accent a été spécialement acté pour le développement des compétences des collaborateurs notamment les nouvelles recrues, les équipes féminines pour la conduite des nouveaux engins miniers ayant de nouvelles technologies embarquées, renforcement des compétences en HSE, etc.
 - Un plan de formation 2023-2024 a été développé avec des partenariats spécifiques (CCI, OFPPT, etc.) ciblant 3 blocs prioritaires: l'exploitation, la maintenance et le HSE. Les évaluations à chaud sont réalisées de manière systématique contrairement aux évaluations à froid qui restent à systématiser.
 - Le plan de formation 2025 est en cours de finalisation en se basant sur les résultats des évaluations individuelles de la performance annuelle et des besoins techniques pour accompagner les projets et les orientations stratégiques.
 - Un dispositif de recueil des besoins en formation est en cours de mise en place, notamment à travers les évaluations annuelles (exercice réalisé pour l'ensemble du personnel – cadres et hors cadres), les besoins spécifiques en matière de montée en compétence sur les nouvelles technologies embarquées sur les engins miniers, les formations et recyclages obligatoires, les soft skills pour accompagner les nouvelles recrues, etc.
 - Un dispositif d'intégration de manière individuelle des compétences des collaborateurs au niveau de la plateforme digitale, permettant ainsi aux managers une meilleure gestion des équipes et attribution des missions mais aussi une planification ciblée des besoins en formation et accompagnement.
29. Formalisation des fiches de poste pour tous les postes.
- Délivrance des cartes de travail conformément à la réglementation.



- Renforcer la démarche SST avec un système centralisé cohérent et qui répond aux orientations de la politique santé, sécurité et environnement de PROCANEQ.
- Réaliser les mesures d'ambiance (bruit, éclairage, vibration, exposition aux poussières) et définir les plans d'actions nécessaires en cas d'écarts.
- Renforcer la démarche 5S dans les ateliers de maintenance et prévoir la même culture pour les nouveaux ateliers à Sidi Chennane
- S'assurer que les rapports obligatoires sont réalisés et communiqués aux instances concernées: rapport annuel et semestriel du médecin du travail, rapport annuel du CHS
- Veiller à la consolidation et le suivi régulier des actions SST avec une analyse de la récurrence
- Définir et suivre la mise en œuvre d'un programme SST tout en veillant à la définition des objectifs clairs et des rôles et responsabilités
- Améliorer la signalisation sur le terrain :
 - Signalisation des EPI obligatoires par zone
 - Signalisation des zones interdites aux personnes non autorisées (accès)
- Veiller au respect systématique des règles opérationnelles d'intervention sur le terrain et ce sans tolérance (ex: changement de filtre d'un camion mal positionné dans l'atelier et sans cale et avec le chauffeur au niveau de la cabine, consignation pneumatique non confirmée, intervenants sans EPI adaptés (gants et casques notamment), sans carte de travail, sans sensibilisation suffisantes, sans supervision d'un responsable ou chef d'atelier, etc.).



- Assurer l'exhaustivité de l'analyse des risques professionnels en intégrant tous les risques et tenant en compte les spécifiés et conditions des postes (travail de nuit, travail posté, les risques psychosociaux, les TMS, etc.)
- Au regard de la maturité de la démarche Sécurité de l'entreprise, nous recommandons de compléter la démarche Sécurité et Santé et l'analyse des risques par des objectifs chiffrés, un plan d'action structuré et évalué.
- Poursuivre le développement de la digitalisation des processus et renforcer la partie HSE .
- Renforcer le reporting des actions de formation par la mise en place d'indicateurs dédiés et une évaluation à froid de manière systématique.
- Accélérer la finalisation des rapports annuels (CHS et médecine du travail) et dépôt auprès des services concernés.

Question Centrale de l'ISO 26 000:

6.5 Environnement



Observations (1/2)

- Procaneq a formalisé son engagement en faveur de la préservation de l'environnement dans sa charte RSE et sa politique santé, sécurité et environnement depuis 2023.
- Un investissement a été réalisé pour le renouvellement du parc engins de dernier cri de technologie en matière d'engins minier permettant une meilleure optimisation de la consommation du gasoil (réduction est estimée par les équipes à environ 30%) et par conséquent la réduction des émissions CO2. un suivi régulier de la consommation est piloté par les équipes opérationnelles et un équivalent CO2 spécifique.
- Un projet en collaboration avec IRESEN - Institut de Recherche en Énergie Solaire et Énergie a été réalisé sur le site de Benguerir dans le cadre d'un partenariat de recherche et développement. Il s'agit d'une station solaire pour tester une nouvelle technologie de panneaux double-face. La capacité de cette station en termes de largement le besoin du site en termes de consommation électrique.
- Des projets en cours avec des partenaires spécialisés pour le développement d'engins pouvant fonctionner avec des sources d'énergies en substitution du fuel, notamment l'H2 vert.
- Le nouveau projet du site de Sidi Chennane prévoit également la mise en place d'une alimentation électrique d'origine solaire.

- Le site de Benguerir utilise pour l'arrosage de son espace vert, les eaux usées traitées de la STEP de Benguerir permettant ainsi la préservation de la ressource naturelle.
- Plusieurs actions de sensibilisation et de formations ont été déployées, notamment au sujet de la gestion des huiles et des déchets industriels et leurs impacts sur l'environnement.
- Les prospections terrain couvrent les aspects SST mais également les aspects liés à l'environnement.
- Un suivi quantitatif et qualitatif des déchets générés par l'activité de l'entreprise.
- Une initiative de calcul des émissions de CO2 a été réalisée mais inclut uniquement une partie du scope 1 (source de combustion mobile).
- Une évaluation environnement des aspects et impacts est réalisée mais ne donne pas lieu à un programme d'action spécifique.



Axes de progrès

- Définir des modalités opérationnelles pour la collecte et traitement des eaux de rejet de la station de lavage des engins. S'assurer également que la surveillance de la qualité est réalisée conformément à la réglementation en vigueur (à la date de la mission, aucune caractérisation n'a été démontrée pour évaluer la conformité de cet aspect).
 - Renforcer le cadre global de gestion des déchets en s'appuyant sur les exigences réglementaires en vigueur (plan de gestion des déchets, registre des déchets, liste exhaustive des déchets générés : chiffons souillés, filtres usés, déchets d'activité de soin à risques infectieux, etc.) et mettre à disposition des collaborateurs au niveau des zones de production des moyens de tri et collecte adaptés.
 - Renforcer la sensibilisation et le contrôle des fuites des huiles au niveau des zones non étanchéifiées.
 - Systématiser le suivi de la consommation des eaux recyclées et les volumes rejetés.
 - Renforcer la surveillance environnementale selon les exigences réglementaires, notamment la caractérisation des rejets aqueux.
 - Initier un programme de management environnement en centralisant l'ensemble des projets environnementaux en lien avec la charte RSE et les orientations stratégiques de PROCANEQ avec des objectifs et des indicateurs de suivi issus de l'analyse des impacts environnementaux.
 - En lien avec l'objectif de réduction de l'empreinte CO2, initier un bilan CO2 global (Scope 1, 2 et 3) et suivre son évolution dans le temps.
 - Suivre de manière régulière les quantités des huiles usagées collectées et analyser l'efficacité des modalités de collecte mises en place (la quantité collectée et valorisée par rapport à la quantité consommée).
- 35.

Question Centrale de l'ISO 26 000:

6.6 Loyauté des pratiques



- Depuis l'évaluation réalisée en 2022, l'engagement éthique de Procaneq s'est encore renforcé. Cela résulte d'une part, du soutien indéfectible de l'équipe dirigeante et de sa charte des engagements RSE, et d'autre part, d'une culture d'entreprise partagée par tout le personnel qui promeut la transparence et qui vise à développer une entreprise minière modèle à l'échelle nationale et régionale.

Cet engagement est solidement soutenu par une formalisation encours des modalités et des processus d'achat. En effet, un projet actuellement piloté par le directeur des achats vise à clarifier l'ensemble des opérations d'achat, à les sécuriser et à mettre en place les contrôles nécessaires. Cette refonte prévoit également la formalisation des modalités et des processus d'évaluation des fournisseurs et prestataires sur la base des critères sociaux et QHSE (à ce jour, certaines visites sont déjà réalisées chez certains prestataires, mais restent ponctuelles et sans formalisation ni suivi).

- Les risques de fraude liés aux achats sont maîtrisés grâce à la séparation des entités responsables des besoins, de la validation des demandes d'achat et de leur exécution, selon un workflow clair et transparent connu de tous. De plus, lorsqu'il est possible, la consultation d'au moins trois fournisseurs est requise, accompagnée d'une analyse des dossiers fournisseurs avant la contractualisation, afin d'éviter tout conflit d'intérêt potentiel.



Observations

- Bien que certains aspects ne soient pas encore formalisés, le choix des prestataires et fournisseurs prend en compte les critères sociaux exigés par la réglementation en vigueur, ainsi que les critères environnementaux et de santé et sécurité au travail (SST), en plus des aspects liés au prix, aux délais et à la qualité.
- Aucune entente sur les prix de vente n'est pratiquée.

- Poursuivre le projet de formalisation et de digitalisation des processus Achat.
- Définir, formaliser et mettre en œuvre les modalités d'évaluation des fournisseurs et prestataires, tenant compte, en plus des critères qualité-prix-délais, les aspects de conformité sociale et environnementale.
- Mener la réflexion sur la mise en place d'une politique d'Achat Responsable en impliquant l'ensemble des parties prenantes concernées et s'assurer que tous les fournisseurs et sous-traitants sont engagés.
- Accompagner la politique d'achats responsables de sessions de formation à destination des fournisseurs/prestataires de l'entreprise et des équipes Achats.
- S'appuyer sur des outils digitaux et plateformes de gestion des risques et de surveillance d'entreprises (type INFORISK) pour avoir accès à l'information avant contractualisation.
- Élaborer et diffuser un code de conduite clair et détaillé qui établit les règles et les attentes en matière de pratiques loyales. Assurez-vous que tous les employés le lisent, le comprennent et le signent (prévoir des versions en arabe éventuellement).
- Formaliser un système anonyme de signalement des comportements non éthiques, de manière à ce que les employés puissent signaler les infractions sans crainte de représailles.
- Planifier préalablement et réaliser les visites chez les prestataires et fournisseurs hors site. Les constats à formaliser, suivre et analyser pour une meilleure prise en charge en cas de dérive.

Question Centrale de l'ISO 26 000:

6.7 Questions relatives aux consommateurs



- PROCANEQ entretient une relation client – fournisseur très étroite basée sur la gestion de proximité et la proactivité en matière d'identification des écarts potentiels et leur correction pour prévenir toute réclamation potentielle du client.
- Ce niveau de réactivité, couplé à la performance opérationnelle enregistré, ont appuyé la confiance du client actuel de PROCANEQ donnant lieu à l'attribution, en 2024, d'un nouveau projet.
- Afin de s'inscrire dans une approche de satisfaction de ses clients l'entreprise avait initié une démarche qualité conformément aux exigences de la norme ISO 9001 mais le projet est toujours en cours depuis 2024.
- La source potentielle des réclamations est la disponibilité des engins. Pour cela, PROCANEQ a déployé un investissement important dédié au renouvellement et la modernisation du parc engins avec une technologie embarquée qui permet un suivi instantané et à distance des performances opérationnelles.
- La politique RSE de PROCANEQ est en phase avec les orientations stratégique de son client (client unique à date de la mission).
- Suivi proactif est tenu à tous les niveaux opérationnels matérialisé par des réunions régulières pour répondre de manière rapide et précise et planifier les éventuelles évolutions des attentes du client (réunions stratégiques, réunions production, réunions HSE, réunions innovation, etc.)



- Poursuivre la démarche de mise en place d'un système de management de la qualité adossé à la norme ISO 9001 pour instaurer les procédures nécessaires.
- Initier un suivi formalisé du traitement des réclamations.
- Dans une optique d'amélioration continue, mettre en œuvre et formaliser un suivi régulier des retours d'informations client pour identifier les tendances et mettre en œuvre des améliorations continues dans les produits, les services et les processus.
- Dans un souci de transparence et afin de communiquer clairement avec le client sur les performances RSE, entre autres, initier la réflexion sur la mise en place d'un reporting extra financier consolidé.

Question Centrale de l'ISO 26 000:

6.8 Communautés et développement local

- Procaneq affiche son engagement en faveur de ce principe dans sa charte RSE, qui précise l'axe du développement socio-économique des communautés à travers l'emploi local et la formation aux métiers de l'entreprise.
- A date de notre mission, cet axe n'est pas encore asservi d'une démarche formalisée (choix des actions, allocation des budgets, traitement des demandes externes, suivi, etc.), ni de système de reporting structuré pour le suivi des actions menées par l'entreprise et l'évaluation de leur impact.
- Plusieurs d'autres initiatives et dons en nature, au profit des communautés riveraines, ont été réalisées:
 - Dons de matériels et équipements
 - Mise à disposition des engins et ambulance en cas de besoin
 - Etc.



- Sensibilisation du personnel sur l'importance de leur participation à la définition et réalisation des actions sociétales
- Formaliser les modalités claires de mise en œuvre de cet axe avec une définition claire des rôles et des responsabilités et des objectifs.
- Définir un plan d'action annuel ou triennal pour répondre aux orientations de PROCANEQ en matière d'engagement communautaire.
- Instaurer un dispositif de reporting qualitatif et quantitatif des actions en faveur de la communauté complété par une mesure d'impact des actions réalisées.
- A terme, avec la maturité de la démarche, initier l'évaluation d'impact des actions et des axes définis par Procaneq.



**Responsible
Business
Consulting**

Vos contacts

contact@responsiblebusiness.ma – 07 08 86 00 86