

Ateliers RSE

Sept 2023

**Comment garder le cap sur
ses ambitions RSE par ces
temps d'incertitudes ?**

Avec l'Anticipation Festival

Meilleur
demain

Lakaa

Introduction.

A l'occasion de l'Anticipation Festival, les équipes de Lakaa et Meilleur Demain ont organisé un atelier à l'Académie du Climat le sur le thème : "Comment garder le cap sur ses ambitions RSE par ces temps d'incertitudes ?"

La matinée était découpée en différents ateliers et témoignages, pour aider les participants à répondre aux questions suivantes :

- Comment réussir à garder le cap en RSE lorsque les signaux économiques sont incertains ?
- Comment enchanter vos équipes en créant de nouveaux imaginaires captivants ?
- Comment apporter plus de sens aux nouvelles générations dans le travail ?

La matinée a démarré avec le témoignage de Dominique Delmas, Directeur du Développement au sein du Groupe Saretec, qui a présenté le virage entrepris par l'entreprise pour répondre aux différentes problématiques évoquées ci-dessus.

Ce récap résume le témoignage de Saretec et les bonnes pratiques tirées de ces ateliers de travail, bonne lecture !

Un mot sur Lakaa

Lakaa est un outil dédié aux **entreprises multi-sites** (Leroy Merlin, Intersport, Bureau Vallée, Carmila, Business France, ...), pour faciliter le **pilotage, l'animation et la valorisation des actions RSE en local**.

La plateforme peut être un appui majeur pour **accélérer sa transformation RSE** en local, tout en **collectant facilement des données sur les actions terrain** réalisées.

Si le sujet vous intéresse et que vous souhaitez voir une **démo de l'outil**, [rendez-vous sur ce lien](#) !



Les Ateliers RSE, en quelques mots :

Ce n'est pas toujours évident lorsqu'on est seul.e (ou une toute petite équipe), de trouver les bons ressorts et les bons moyens pour faire avancer ses chantiers RSE.

Les Ateliers RSE sont régulièrement organisés par les équipes de **Lakaa** et **Meilleur Demain** autour de sujets de **déploiement de stratégie RSE au niveau local**. Elles ont pour objectif de répondre aux besoins des **Change Makers**.

L'occasion pour des dizaines de responsables et dirigeant.e.s de services RSE de se rassembler pour un moment professionnel et convivial, afin d'échanger sur leurs sujets de **sensibilisation**, **d'animation** et de **recensement** des actions RSE sur leurs périmètres respectifs.

Les Ateliers sont organisés de manière à **favoriser l'échange, les retours d'expérience et le partage de bonnes pratiques**.

3h d'ateliers.

Sous forme d'échanges, témoignages et de retours d'expériences.

Networking.

Entre responsable RSE d'entreprises diverses pour partager enjeux et solutions métiers activables.

Témoignage du Groupe SARETEC

Témoignage de Dominique Delmas, Directeur du Développement

→ **2 000** collaborateurs

→ **900** experts

Le parcours de SARETEC vers l'entreprise à mission

Engagé très tôt pour l'environnement, **Dominique Delmas** est aujourd'hui expert et directeur du développement du **groupe SARETEC**. L'entreprise est composée de plus de **2 000 collaborateurs**, dont **900 experts**. SARETEC est un des leaders de l'accompagnement avant et après sinistre. Travaillant en majorité avec les compagnies d'assurance pour réaliser des expertises lors de sinistres, SARETEC est depuis de nombreuses années consciente des enjeux environnementaux et sociétaux qui interviennent directement dans les sinistres qu'elle traite. La prévention est un sujet central dans ce secteur. Connaître les risques et développer une culture d'anticipation du risque est essentiel, c'est donc tout naturellement que l'entreprise s'est tournée vers les enjeux RSE. L'entreprise a notamment mis en place **un référentiel permettant de proposer une alternative bas carbone à la réparation traditionnelle lors de sinistres**. Pour aller plus loin dans cette voie, SARETEC est devenue **entreprise à mission en juin 2023**.

Pourquoi devenir une entreprise à mission ?

Le cheminement vers le statut d'entreprise à mission commence par une réelle prise de conscience de l'impact que l'entreprise peut avoir en accompagnant des dizaines de milliers de sinistres par an. Le **conseil d'administration décide donc de se former sur le sujet** et de faire appel à un consultant spécialisé pour trouver la meilleure solution pour SARETEC. Très vite la volonté d'aller vers la qualité d'entreprise à mission se dessine avec une réflexion approfondie sur la mission et la raison d'être de SARETEC.

SARETEC décide notamment de **placer la radicalité des enjeux (environnementaux et sociétaux) au centre des innovations**. On entend ici radicalité au sens de racine, pour faire des enjeux environnementaux et sociétaux le point de départ de la mission de l'entreprise, et donc de les intégrer directement dans ses objectifs. Cette démarche s'inscrit dans l'innovation organisationnelle chez SARETEC.

Pourquoi le statut d'entreprise à mission, et pas B corp ?

Lors du 1^{er} séminaire de sensibilisation aux enjeux et à la RSE, la direction de SARETEC a étudié les différentes options disponibles. Pour des raisons de culture d'entreprise et de caractéristiques de l'entreprise, c'est le statut d'entreprise à mission qui est le plus adapté. B Corp est plus adapté à des activités en B to C, avec un besoin de visibilité et une forte dimension internationale. Au vu de la culture d'entreprise de SARETEC, qui pratique déjà l'**actionnariat salarié**, et est focalisé sur le marché français, le statut d'entreprise à mission parle plus aux dirigeants et est celui qui permettra de donner du sens et de **créer la dynamique**.

Comment embarquer les équipes ?

Embarquer les équipes, c'est d'abord avoir **une dynamique qui vient de la direction**, grâce à la sensibilisation, **puis qui est portée par les managers**. SARETEC décide de **former** tous les managers aux enjeux RSE pour qu'ils puissent à leur tour transmettre l'engagement aux équipes. A travers des **fresques du climat**, un **jeu de cartes propre au projet de SARETEC**, des **webinaires** sur les raisons du passage au statut d'entreprise à mission et des **séminaires de travail** sur cette mission et les objectifs concrets qui en découlent, SARETEC met l'accent sur **l'intégration de tous dans le projet de l'entreprise**.

SARETEC décide également de **créer une communauté d'ambassadeurs**, qui sera le lien entre le management et les équipes pour entretenir la motivation au quotidien autour de la mission de l'entreprise.

Comment choisir les ambassadeurs ?

Imposer des ambassadeurs serait contre productif car trop directif, et n'avoir que des personnes volontaires individuellement pourrait ne pas fonctionner. Chez SARETEC, le choix a été de faire un questionnaire pour demander à chaque salarié s'il souhaite être ambassadeur, mais aussi s'il recommande d'autres personnes de son équipe comme ambassadeur. Ainsi, cela **donne de la légitimité aux ambassadeurs** choisis et permet d'avoir des personnes motivées et soutenues par leurs collègues.

Quelle a été la plus grosse difficulté ?

A partir du moment où la direction a décidé de se lancer, tout est allé vite.

Il n'y a pas eu de difficultés particulières. Le séminaire organisé pour travailler sur le projet suscite l'enthousiasme. La réponse à l'incertitude c'est l'action, et agir c'est commencer.

Comment gérer les managers pas du tout convaincus par le projet ?

Chez SARETEC, on n'a pas eu personne de réfractaire au projet. **La plupart des managers sont actionnaires** de la boîte donc ils ont pu vraiment travailler sur le projet et se l'approprier, et donc ils se sont senti investis et motivés.

Quels sont les indicateurs de succès pour évaluer la réussite de la mission ?

On est encore au début de la démarche donc on travaille justement sur la définition de ces indicateurs.

Pour l'instant, on va suivre deux indicateurs. **Le premier 1er indicateur est lié au comité de mission.** On verra s'il peut vraiment jouer son rôle. Si le comité contribue vraiment au projet, cela sera un premier signal positif. Ensuite **la réussite de la communauté d'ambassadeurs** sera aussi un indicateur important. Arriver à créer une vraie communauté d'ambassadeurs impliqués, qui diffusent le message et font le lien avec le terrain, c'est essentiel pour que le passage à l'entreprise à mission soit réussi.

Comment pensez-vous garder le cap en RSE face à un contexte économique instable ?

Le fait d'intégrer la RSE dans le cœur de l'entreprise est déjà un moyen de nous obliger à le faire.

Comme les enjeux sont au cœur de la mission de l'entreprise, on ne peut pas dire qu'on n'a pas le temps.

Aujourd'hui se pose la question de garder les talents dans l'entreprise ? Est-ce que cette démarche d'entreprise à mission y contribue ?

Oui, les jeunes attendent énormément d'une entreprise. Au-delà du métier, ils veulent **trouver du sens dans leur travail, partager des valeurs.** Le fait d'être une entreprise à mission attire donc les candidats.

En bref : le statut d'entreprise à mission de SARETEC

- Un modèle d'entreprise qui est en train d'évoluer avec un changement récent
- Intégrer les enjeux environnementaux et sociétaux dans le projet d'entreprise c'est essentiel
- La culture d'entreprise est aussi un facteur important
- Le modèle d'entreprise est aussi un élément central dans ce processus de changement. Le fait que SARETEC soit une entreprise avec actionnariat salarié était déjà une bonne base pour cette transition vers l'entreprise à mission.

Atelier

Comment réussir à enchainer et réenchainer ?

- 1** Comment réussir à ne pas **déprioriser la RSE** dans l'entreprise quand les **signaux économiques** sont incertains ?
- 2** Comment **embarquer, enchainer les équipes** autour de **nouveaux récits imaginaires, modèles etc.** ?
- 3** Comment **cultiver son écologie personnelle** pour **garder le cap dans son engagement** et sa **capacité à embarquer** ?

Comment réussir à ne pas déprioriser la RSE dans l'entreprise quand les signaux économiques sont incertains ?

Intégrer la RSE dans le projet d'entreprise au niveau global

Formaliser ces enjeux dans les statuts.

Anticiper les crises et préparer une stratégie de réponse RSE.

Rendre visible les liens entre les enjeux RSE et la performance business.

Par des personnes légitimes mais pas forcément au sens hiérarchique

Intégrer la RSE dans les fiches métiers dès le recrutement

Intégrer la RSE comme indicateur de performance individuelle

S'appuyer sur la réglementation existante et à venir

Continuer de motiver les salariés au niveau individuel

Continuer à former et sensibiliser les équipes à la RSE

Donner du sens aux collaborateurs

Faire preuve de reconnaissance



2 Comment embarquer, enchainer les équipes autour de nouveaux récits imaginaires, modèles etc. ? (1/2).

Avoir le soutien des dirigeants

La proximité avec les dirigeants est essentielle



Avoir des relais sensibles au sujet au sein de la direction pour convaincre le CODIR



Mettre en avant le lien avec le business - la performance de l'entreprise dépend et dépendra de plus en plus des enjeux environnementaux et sociétaux

Informier et sensibiliser

Créer un séminaire / événement qui donne envie, un moment "joyeusement sérieux"



Ouverture d'Esprit : proposer des conférences, visite, des exemples d'ailleurs concrets



Force de l'exemple : aller voir d'autres entreprises similaires, montrer que c'est possible pour eux donc pour nous

Humaniser et incarner le sujet

Par des personnes qui l'ont dans les tripes !



Par des personnes légitimes mais pas forcément au sens hiérarchique



2 Comment embarquer, enchanter les équipes autour de nouveaux récits imaginaires, modèles etc. ? (2/2).

Intégrer et consulter les salariés

Communauté d'ambassadeurs qui diffuse le message et remonte des idées du local.



Groupes de travail autonomes sur des sujets précis, au volontariat.



Contexte de défi d'entreprise, d'objectif commun qui rassemble.

Apporter du concret et donner du sens

Objectifs annuels et primes liés à la RSE



Garder de la cohérence : la RSE peut entrer en contradiction avec d'autres activités dans l'entreprise, anticiper l'impression que "ça ne sert à rien".



Valoriser et donner envie : montrer ce que ça peut apporter personnellement, sentiment de réalisation.



3 Comment cultiver son écologie personnelle pour garder le cap dans son engagement et sa capacité à embarquer ?

S'entourer d'alliés (externes, internes) à l'entreprise

- Actionnaires
- Ambassadeur désigné
- Collaborateur engagé
- Réglementations
- Scientifiques

S'informer et se former à la conduite du changement

- Avoir des solutions concrètes
- Construire une rhétorique
- Se sentir légitime
- Savoir s'adapter à son public

Appartenir à une communauté engagée

- Soutien et échange
- Partager des valeurs communes

Célébrer les petites victoires

- Optimisme
- Cultiver la joie
- Être conscient du poids de ses actions

Accepter les défaites

- Ne pas prendre pour soi
- Être bienveillant avec soi-même
- Accepter de ne pas être parfait / de ne pas savoir

Se rappeler de pourquoi on est engagé

- Se sentir aligné avec ses valeurs
- Sentiment d'intégrité



Merci et à bientôt !



Vous avez envie de les rejoindre pour la prochaine édition des Rencontres ?

[Découvrir les Rencontres RSE](#)

