



# Les Rencontres RSE

4eme édition du 13.10.2022

Meilleur  
demain

Lakaa  
Act for Good

# En quelques mots :

Les Rencontres RSE sont des événements trimestriels organisés conjointement par les équipes de LAKAA et MEILLEUR DEMAIN autour de sujets de déploiement de stratégie RSE au niveau local.

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 rencontres sont organisées de manière à favoriser l'échange, les retours d'expérience et le partage de bonnes pratiques.

## **3 heures d'ateliers.**

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

## **Des témoignages.**

D'environ 30 minutes pour partager les résultats concrets d'une initiative portée par un pair.



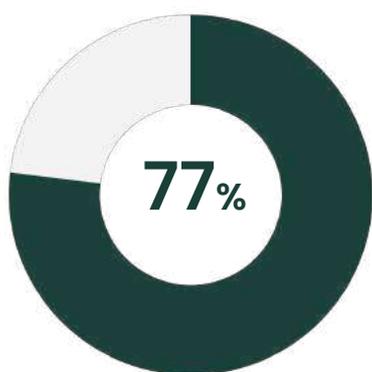
# Introduction.

Environ 77 % des collaborateurs des entreprises françaises **souhaitent être mieux informés de la politique d'engagement** menée par celle-ci\*.

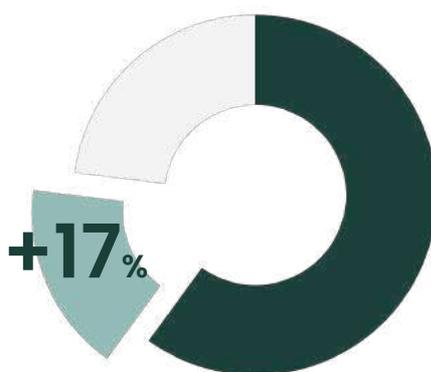
Quand on s'adresse aux consommateurs, cet indicateur grimpe de 3 points pour atteindre les 80%.

Dans un contexte de pénurie de talents, exacerbée par la période post-Covid, les entreprises sont confrontées à deux enjeux que la RSE peut contribuer à résoudre **si elle est diffusée auprès des équipes** :

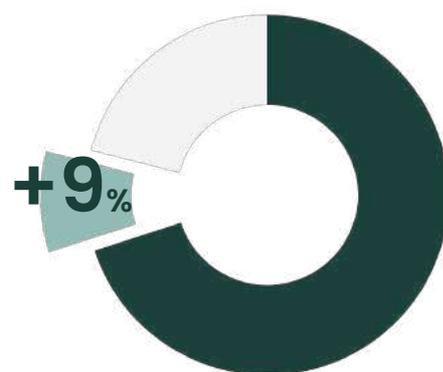
**l'image de marque et la marque employeur.**



Part des travailleurs français prêtant attention aux engagements des entreprises.



Proportion de salariés déclarant ressentir du plaisir à travailler dans leur entreprise **sans** et **avec** un service RSE



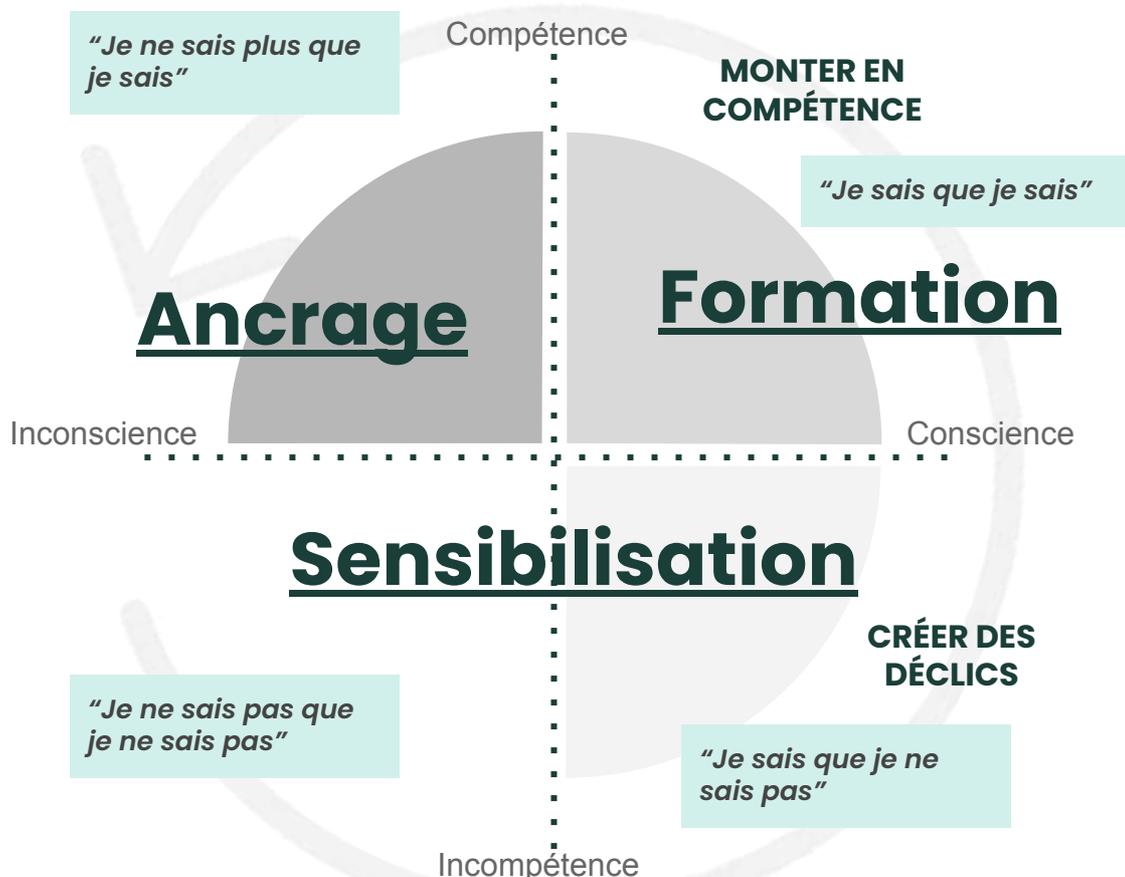
Part des salariés d'une entreprise se voyant toujours y travailler dans les 3 ans **sans** et **avec** un service RSE

# De la pensée à l'action.

Comment faire adhérer à la stratégie RSE ? Aperçu de la théorie de l'engagement.

Les entreprises doivent **analyser l'état de la maturité des différentes équipes concernant leurs enjeux RSE**, en évaluant premièrement l'état de **connaissance** (sensibilisation) des collaborateurs. Cette première analyse permettra de **développer un plan de formation** adapté et pertinent.

Mais pour que l'entreprise parvienne à construire une réelle **culture d'entreprise en accord avec ses ambitions**, elle devra s'attarder sur la **rétention des habitudes** et des bonnes pratiques en les ancrant dans le quotidien des équipes (incluant la direction).



# L'exemple de INTERSPORT.

Présenté par Claire Gautier-Le Boulch,  
Responsable RSE de l'enseigne.

- **721** magasins
- **850 660** m<sup>2</sup>
- **10 000** employés

---

## Sensibilisation du COMEX.

Claire a été capable avec son équipe d'obtenir des résultats très rapidement (6 mois) pour un périmètre de cette taille. Elle a partagé avec nous les étapes clés ayant permis de faire avancer les sujets RSE auprès de sa direction. Pour ensuite le reproduire sur l'ensemble de l'entreprise en France.

### **Première étape : former l'ensemble de la direction.**

Parce que la RSE concerne l'ensemble des parties prenantes/métiers, Claire a dû engager chaque direction (en commençant par la direction générale) dans le processus de transformation.

Ensuite, **comprendre les enjeux des différentes directions** de l'entreprise pour rattacher la RSE à leurs enjeux et articuler les formations/conférences autour de ceux-ci.



**Préparer des conférences/formations courtes et impactantes**, idéalement animées par des **intervenants externes reconnus / experts**. Ces formats de 45 min - 1 heure ont permis d'accélérer rapidement les directions de l'entreprise sans mobiliser trop de temps.

L'objectif de ces conférences était de démontrer avant toutes choses, qu'une majorité des actions à conduire ne demande pas un effort sur-humain et que la transformation est à la portée de tous.

Le point aidant fortement au déclic a été d'organiser les conférences/formations régulières (toujours sous le même format) en adaptant le contenu aux enjeux de chacun.

**“ Une fois que le COMEX est sensibilisé, il nous permet d'appuyer les propos auprès des équipes et d'accélérer le changement dans chaque strate de l'entreprise”**

Claire.

**Les points clefs :** s'attarder sur la compréhension des enjeux de chaque direction concernant la RSE, pour adapter le contenu de formation et de conférence autour de formats courts (45 min).

# Atelier n°1

**Comment former & acculturer les équipes à son plan d'actions RSE ?**



Restitution de l'atelier n°1

# Les 22 "bottes secrètes" de la communauté.

**1** Mettre en place un réseau d'ambassadeurs RSE.

**4** Impliquer la direction et le management dès le début.

**2** Former tout le monde, ComEx, CoDir et équipes.

**5** Faire des états des lieux et visites terrain dédiées RSE

**3** Faire remonter et soutenir les initiatives du local.

**6** Objectiver les salaires ou responsabiliser à la RSE

...

\* Si vous vous demandez "Mais où sont les 16 autres bottes secrètes ?!". Eh bien il faudra venir aux prochaines éditions des Rencontres RSE pour les découvrir ! Ce sera début 2023 - promis ça arrive vite - et on vous y invitera avec plaisir pour que, vous aussi, vous puissiez profiter de toutes les bottes secrètes de notre superbe communauté d'entreprises engagées.



Vous avez besoin des 22 "bottes secrètes" tout de suite ?  
[contact@lakaa.io](mailto:contact@lakaa.io)

# 3 piliers essentiels de l'engagement des collaborateurs.

## Embarquer

Avoir un plan d'actions adapté au terrain et aux disparités, il faut pouvoir guider sans imposer. Impliquer le terrain dès l'élaboration de la stratégie RSE aide fortement à son déploiement.

Identifier les bons relais en local, pour construire et entretenir un réseau d'ambassadeurs RSE. Ne pas hésiter à le doubler d'un support managérial, pour constituer un duo complémentaire entre la capacité d'engagement et la capacité d'implémentation.

Centraliser l'information et faciliter son accès pour éviter de faire perdre du temps aux équipes locales qui peuvent parfois avoir un syndrome de "page blanche" en se lançant dans de nouvelles initiatives.

## Suivre

Rendre les données d'engagement visibles et accessibles à tous. Ne pas limiter le suivi des avancées à une ou des équipes dédiées à la RSE.

Outillez vos équipes et équipez-vous de solutions permettant le recensement d'indicateurs choisis facilement. Le processus de remontée de données doit être fluide pour les équipes en local.

Si possible, interroger le terrain en amont de votre déploiement pour récupérer des bonnes pratiques déjà existantes sur leurs territoires respectifs. Suivez la progression de ces initiatives terrain dans d'autres sites pour vous en inspirer si elles fonctionnent ou les réadapter à d'autres périmètres.

## Valoriser

Rendre fier et valoriser les équipes locales en les mettant en avant au travers de communications internes (ou externes) dédiées aux accomplissements réalisés sur les actions RSE encouragées par l'entreprise.

Jouer sur l'esprit de compétition et n'hésitez pas à impliquer les managers régionaux dans une "gamification" de la RSE auprès des équipes.

Récompenser les équipes ou régions particulièrement prolifiques et pro-actives sur vos sujets. Le sujet est encore en discussion dans de nombreuses entreprises mais l'objectivation, et donc la récompense financière (sur les salaires), des équipes en tête des classements permet de concrétiser l'engagement de ces équipes et de donner de la reconnaissance aux collaborateurs les plus déterminés dans leurs actions.

# Atelier n°2

**Embarquer les collaborateurs en local et suivre l'adoption du plan d'actions. Les bonnes pratiques et les erreurs à éviter.**



# Do's

## S'ADAPTER:

- ✓ Aux collaborateurs/ au terrain/ au métier en proposant différents messages selon les sensibilités
- ✓ Avec des actions simples et claires qui parlent aux collaborateurs

## SUIVRE:

- ✓ Utiliser des KPIs/données existantes (système de référence, notes, bénéfiques en euros,...)
- ✓ Mesurer les bons indicateurs
- ✓ Commencer simple

## LIER LA STRATÉGIE AU TERRAIN:

- ✓ Avec des outils et des ressources dédiées
- ✓ Former étape par étape
- ✓ Ritualiser des états des lieux pour diffuser les bonnes pratiques
- ✓ Fixer des objectifs précis et simples
- ✓ Prioriser vos actions en commençant par celles qui s'intègrent le plus facilement aux processus existants de l'entreprise

## VALORISER ET FAIRE GRANDIR:

- ✓ Les actions terrains (replacer les collaborateurs au centre des actions)
- ✓ Les initiatives locales des personnes dédiées
- ✓ Faire vivre l'expérience
- ✓ Partager et inspirer
- ✓ Gamifier
- ✓ Innover et questionner les parcours et pratiques

## CONCERNANT LE PLAN D' ACTIONS:

- ✗ S'enfermer dans une routine, loin des besoins réels du terrain
- ✗ Passer du temps à l'élaborer plutôt qu'à le tester
- ✗ Pas de hiérarchie des idées (fausses bonnes idées) et laisser foisonner les initiatives de manière éparses

## IMPLICATION DES ÉQUIPES:

- ✗ Top down/ Bottom up uniquement
- ✗ Ne pas co-construire
- ✗ Ne pas impliquer le management
- ✗ Imposer la politique RSE plutôt que guider vers elle
- ✗ Ne pas valoriser les initiatives et équipes proactives
- ✗ Aller trop vite et perdre une partie des équipes sur la route
- ✗ Ne pas animer/sensibiliser TOUT le réseau

## OUTILS:

- ✗ Trop pauvres, pas engageants, pas visuels (tableaux Excel) pour la remontée d'informations dans des fichiers lourds pour collecter les données
- ✗ Favoriser le multi-canal et les réseaux sociaux internes (outils non-dédiés RSE)

## INDICATEURS:

- ✗ Ne pas les adapter aux typologies d'établissement ou d'équipe, les suivre régulièrement et les conserver pour suivre leur progression
- ✗ Ne pas hiérarchiser ses indicateurs
- ✗ Ne pas s'intéresser à ce que font les autres, dans son secteur notamment

# Don'ts



# Merci et à bientôt !

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

Rendez-vous sur :  
[www.lakaa.io](http://www.lakaa.io)

