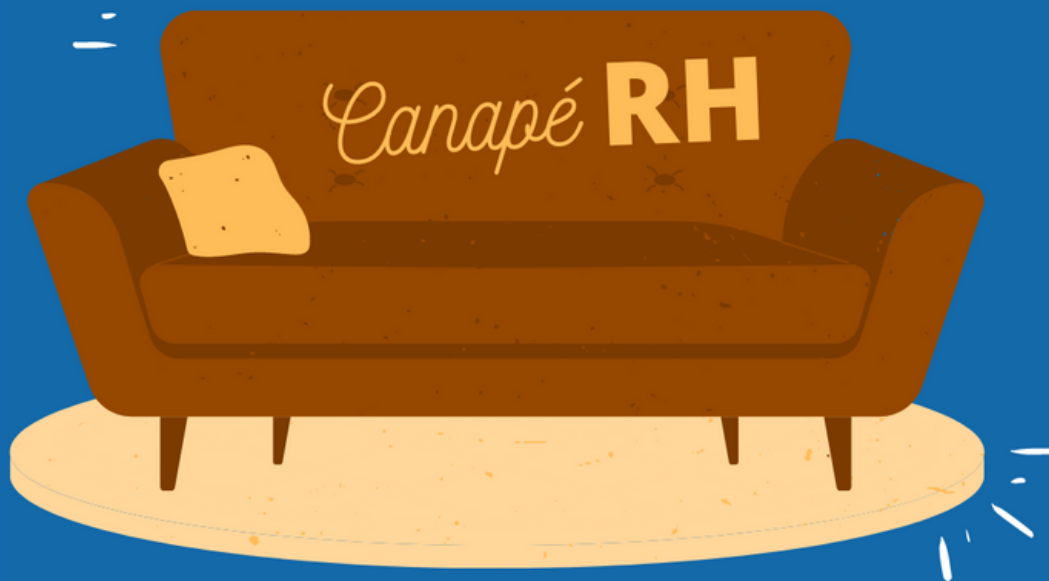


Compte-rendu

12 octobre 2021



[Engagement Solidaire]

Comment passer d'une initiative portée par quelques salariés, à un projet qui transforme profondément son entreprise ?

Intervenant



Félix de Monts
Initiateur de Vendredi

À l'occasion de ce Canapé RH du mois d'Octobre, nous avons reçu **Félix de Monts**, initiateur de la plateforme «**Vendredi**». Ce moment d'échange nous a permis d'en savoir davantage sur la thématique suivante : «**Comment passer d'une initiative portée par quelques salariés, à un projet qui transforme profondément son entreprise ?** »



Présentation de l'intervenant

Félix de Monts est à la tête de la plateforme «**Vendredi**», qui permet à chacun de changer le monde sans changer de travail. En effet, la plateforme «**Vendredi**» va permettre aux salariés d'agir par une diversité d'actions à impact positives internes (calcul de son empreinte carbone individuelle, sensibilisation à l'égalité femmes-hommes...) et externes comme faire du mécénat de compétence ou encore organiser une campagne de don du sang.

Pourquoi le paradigme a changé?

Pour notre expert, deux points majeurs ont fait évoluer la maturité RSE des entreprises :

- Le départ de Nicolas Hulot du gouvernement en septembre 2018
- Et la crise du « Covid-19 »

Ces deux événements ont permis l'accélération la prise de conscience des entreprises sur des sujets sociétaux.

D'autant plus en cette période de crise sanitaire, où toute l'activité économique a été stoppée.

Les entreprises se sont retrouvées confrontées à la question : "Quel est le sens de notre contribution au bien commun ?"

Dans la continuité, pourquoi les entreprises ont tout intérêt à agir et que signifie « agir » ?

En somme, les questions sur la **RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises)** sont relativement récentes (la RSE est un sujet assez neuf : environ 30 ans), mais cette démarche est d'autant plus récente dans sa prise en compte par les petites et moyennes entreprises.

Seules les grandes entreprises étaient concernées, dû aux réglementations mises en place pour ce type de structure.

Aujourd'hui, toutes les entreprises se voient dans l'obligation de suivre des réglementations comme **assurer l'égalité homme-femme** ou **respecter l'accès aux personnes en situation de handicap**. Mais cela va au-delà.

La RSE comprend **3 grands volets majeurs** :

- **Une logique environnementale** : empreinte carbone et numérique, la mobilité durable, les produits responsables...
- **Une logique sociale**, bien connu en tant que RH : enjeux sur le handicap, l'égalité homme-femme, les liens intergénérationnels...
- **Une logique sociétale** : comment apporter sa contribution dans la société notamment par l'insertion professionnelle, les dons de produits, le bien-être animal...

Ces trois sujets sont au cœur des entreprises aujourd'hui, et ce pour plusieurs raisons :

- **Les contraintes réglementaires**
- **L'attente assez forte de la part des consommateurs**
- Et une **réelle attente également de la part des candidats** en termes d'attractivité RH. Il s'agit d'un vrai levier de recrutement. D'ailleurs, la page RSE disponible sur le site de WTTJ, le prouve bien. Il s'agit de la page la plus consultée par les candidats.
- Mais également en termes de fidélisation pour les entreprises.

Pour en revenir à la problématique principale (**Comment passer d'une initiative portée par quelques salariés, à un projet qui transforme profondément son entreprise ?**), Félix conseille de travailler en parallèle sur deux axes :

- **Top-down : Définir une politique d'engagement** en mettant en avant des causes prioritaires
- **Bottom-up : Faire vivre des initiatives** à l'échelle locale

Notre expert s'explique au cours des différents échanges :



Echanges entre participants

Une première participante, travaillant dans une structure composée d'une trentaine de salariés, nous explique qu'il y a une réelle envie de la part des salariés de s'engager dans ce type d'actions. Toutefois, des actions ont déjà été menées à faible échelle (deux à trois salariés). Sa problématique: l'entreprise a une vraie volonté de soutenir ce genre d'initiatives mais ne sait pas comment accompagner les collaborateurs dans ces actions.

Félix de Monts nous explique alors qu'il est important de **trouver une forme d'équilibre dans les actions à mener en entreprise.**

Il est primordial de définir des règles de champs d'actions et de droit d'action. Le plus important est de **s'ouvrir à tous les sujets mais en mettant en avant quelques sujets et causes prioritaires pour l'entreprise, sur lesquels les collaborateurs pourront agir.**

Comme l'explique également notre invité, il est important d'agir sur les fondamentaux tel que **l'égalité homme-femme, les sujets environnementaux** ou **encore les sujets du handicap**, où il y a de toute manière des contraintes réglementaires.

En deuxième axe, il est important de définir quels types d'actions souhaite mener l'entreprise (faire des collectes, des dons financiers, dons de compétences) et de définir si ce type d'actions est à réaliser ou non sur le temps de travail. « Vendredi » a près de 150 entreprises clientes, à plus ou moins grande échelle, qui allouent en moyenne une journée par an. Mais ceci n'est pas obligatoire

Toutefois, Félix nous fait remarquer **qu'il est possible de défiscaliser ce temps au même titre qu'un don financier**, ce qui peut être un avantage sur le plan financier.

Il insiste sur le fait qu'il faut également **désigner une personne pour piloter le projet** et définir le temps alloué.

Félix nous conseille de **partager un questionnaire très simple à l'ensemble des collaborateurs** pour sonder les causes qui intéressent le plus, savoir qui serait prêt à être ambassadeur et les faire remonter à la direction afin de savoir s'il est possible de lancer une démarche.

Jennifer intervient : Chez Eurecia, les mêmes problématiques se posent. En effet, il y a de nombreux collaborateurs qui s'engagent sur différentes actions et qui ont une volonté de proposer des choses (création d'un potager, mise en place des ruches) cependant il ne s'agit que d'actions ponctuelles. Est-ce une bonne idée de maintenir ces initiatives ponctuelles ?

Selon notre invité, mettre en place des initiatives ponctuelles est toujours la bienvenue et cela laisse place à l'initiative. C'est un réel atout employeur mais, il faut donner un cadre à cela.

Justement, pour donner ce cadre et réfléchir à ces sujets RSE, qui doit contribuer au sein de l'entreprise ? Qui doit composer "le comité RSE" de l'entreprise ?

Selon notre intervenant, **tout dépend de la taille de l'entreprise**. Dans les TPE, ce type de projet est plutôt porté par les CSE, par les salariés ambassadeurs eux-mêmes, par des membres des équipes RH ou encore par les dirigeants directement. La question reste de savoir comment mettre en musique ce "pôle". Cette démarche peut paraître très complexe, et pourtant ce n'est pas le cas. En effet, l'intervenant nous explique que d'après des sondages internes de leurs clients, **15 et 20% des sondés reconnaissent être prêt à prendre l'animation de ce type d'événement et de thématique**. Alors demandez à vos collaborateurs ! À côté de cela, il recommande de désigner des référents par équipe (commerciaux, marketing, production...) pour faire rayonner le projet au sein de l'ensemble de l'entreprise.

Combien de temps prend la mise en place de ce "cadre" ?

Selon notre invité, cette démarche ne prend pas forcément beaucoup de temps à être cadrée. Dans les organisations les plus complexes, ce temps de cadrage **peut prendre un mois et demi à deux mois**.

Ce que font généralement les grandes entreprises, **c'est travailler dans des logiques de « pilote » avec un test d'une durée de 6 mois environ**. Il précise que son objectif chez "Vendredi" c'est d'expliquer aux grandes entreprises **qu'ils sont attendus sur ces sujets par leurs salariés**, que cela n'a pas spécialement d'impacts organisationnels et surtout se lancer le plus vite possible car c'est en faisant que l'on apprend, tout en posant les bases en amont.

Un intervenant demande : Est-ce que vous avez un retour d'expérience sur le fait que ce type d'engagement et de démarche contribue à la fidélisation des salariés ?

Félix répond : Oui et ce, de façon assez forte en lien avec leurs entreprises car **il s'agit de l'une des raisons pour lesquelles les collaborateurs restent et s'engagent au sein de leurs entreprises**. Il y a également d'autres indices comme l'attractivité de l'entreprise car ce sont des points mis en avant par les rh mais aussi beaucoup de bouche à oreille puisque les collaborateurs qui participent à ces actions en parlent très souvent autour d'eux. Cela crée une marque employeur qui devient par la même occasion un levier de recrutement.

Quels sont vos conseils pour communiquer en externe ?

Félix met en avant trois idées :

- **Rester authentique et réaliste** dans ses prises de paroles
- **Mettre en avant des témoignages** pour donner du sens
- **Inciter vos collaborateurs et écosystème à partager les actions**
- Et pourquoi pas partager la responsabilité avec tous les acteurs de l'entreprise

Une autre participante travaillant dans une structure de 230 salariés, nous explique que des actions RSE ont eu lieu dans son entreprise et que par ailleurs, un référent avait été choisi dernièrement avec une demi-journée par semaine consacrée à cela. Sa problématique étant qu'elle souhaite attirer davantage de collaborateurs dans ses actions, sachant que 10% d'entre eux y sont déjà engagés.

Dans un premier temps, Félix indique que le taux de 10% de participation n'est pas un mauvais chiffre. Pour attirer davantage de collaborateurs dans ses différentes actions, Félix précise également qu'il est important d'avoir un réseau de relais. L'objectif pour ses référents sera de promouvoir et de sensibiliser, et ce de façon régulière, sur certaines actions sur les différents canaux utilisés par l'entreprise.

Un des participants officiant en tant que bénévole nous explique que dans sa structure, les sujets environnementaux ne sont pas la priorité du management. De plus, elle précise que les projets menés peuvent prendre des mois à mettre en place, qu'elle se sent très peu soutenue et qu'elle estime ne pas avoir de légitimité à solliciter sa direction. Étant affiliée au CSE, elle souhaite savoir quoi faire pour inverser la tendance.

Selon notre interlocuteur, les entreprises ont tout intérêt à se mettre en mouvement, en raison de contraintes européennes mis en place. Par conséquent, plus tôt on se met en mouvement, plus c'est intéressant stratégiquement à long terme. Voici donc quelques solutions qu'il nous propose :

- **Se tourner vers les parties prenantes** afin qu'ils puissent montrer de l'intérêt sur ses questions
- **Chercher des alliés au sein du comité exécutif** car les différentes parties prenantes ont des enjeux
- **Réaliser des questionnaires** afin d'avoir l'avis des salariés sur divers problématiques et choisir des sujets qui intéressent

Félix ajoute également que ses activités ne demandent pas forcément de temps. Pour les entreprises les plus réfractaires, ce temps peut être consacré à du teambuilding ou des défis sur le temps personnel.

Dans le cadre des actions RSE, est-il intéressant/important de se labéliser? Quels labels recommandez-vous?

Il existe un très grand nombre de labels ou de certifications. Ce qui est intéressant avec ce mécanisme, C'est que cela force l'entreprise à **se poser les bonnes questions afin de savoir où nous en sommes**. Avoir un label, c'est surtout une action que l'on doit mener une fois que des choses sont faites au sein de sa structure car cela nous permet de nous cadrer et de nous évaluer. **Et créer un cadre, c'est toujours bon.**

Notre invité fait mention de **B-Corp** car c'est un label qu'il connaît bien et dont il connaît l'utilité car il s'agit d'une logique d'auto-certification.

Félix attire notre attention sur le temps qu'impose ce type de démarche et sur l'authenticité qu'elle doit préserver. **N'oubliez pas, restez authentique et sincère dans vos démarches RSE!**

[Voir le replay](#)



Pour aller plus loin





Deux ressources proposé par Vendredi :

[Leur site internet](#)
[Leur baromètre RSE](#)



Vendredi, c'est la plateforme qui permet à chaque entreprise de mobiliser tous ses salariés autour des défis sociaux et environnementaux.

Avec Vendredi, les entreprises peuvent :

- 1 - Cadrer, lancer et animer leur démarche RSE
- 2 - Proposer une diversité d'actions à impact cohérentes avec leurs enjeux : missions en association, team-building solidaire, défi (empreinte carbone), don financier, collecte...
- 3 - Mesurer leur impact en quelques clics

Vendredi c'est déjà plus de 150 entreprises clientes, 100 000 salariés mobilisés, 1 000 associations bénéficiaires et bientôt 30 pays.

Ensemble nous poursuivons une mission : **"Permettre à chacun de changer le monde sans changer de travail !"**

Pour échanger sur comment cadrer, lancer ou animer votre démarche voici ses coordonnées : felix@vendredi.cc / 06.51.84.79.47 ou directement sur son [Linkedin](#)



Pour aller plus loin





Pour aller plus loin

Le blog Eurécia

www.eurecia.com/blog

Les articles qui pourraient vous intéresser

[La RSE est au service de la performance globale](#)

[5 bonnes idées pour rendre son entreprise plus écoresponsable](#)

[RSE, l'affaire de tous ?](#)



Pour être encore plus RSE, [supprimez la paperasse en digitalisant vos RH !](#)
N'hésitez pas à les consulter !

Merci à tous pour votre participation à ce Canapé RH.



Jennifer vous donne rendez-vous

Rendez-vous à la prochaine édition le **mardi 9 novembre à 14h**
pour "**Comment structurer sa démarche QVT à l'ère du télétravail ?**"

Avec **Cristian Gudima**,
CEO & Co-fondateur de **IDTree**

Pour vous inscrire au prochain Canapé RH,
rendez-vous sur infos.eurecia.com/inscription-canape-rh-25

D'ici-là, portez-vous bien et bon courage !

Victor d'Eurécia



Suivez l'actualité de la communauté Eurécia !



Bien plus qu'un SIRH...

www.eurecia.com

**Merci beaucoup !!
Très instructif !**

**Merci, très intéressant
et très bien animé**

**Merci pour
cette super initiative !!!**

**Merci pour tous ces apports
et réponses pertinentes aux cas particuliers.
Passionnant !**

**Merci beaucoup pour
cet échange enrichissant**

**Une première, ravie de voir un
Canapé RH aussi dynamique !!**