

Fiches récap' des paroles d'experts



Flashez pour
revoir les vidéos



Paroles d'expert n°1 - Antoine Poincaré, VP -
Climate School Axa



Les questions abordées :

- Pourquoi, d'après-vous, il est crucial que les entreprises se saisissent des enjeux de transition écologique ?
- Quel conseil pour les entreprises qui veulent changer de chemin ? Peut-on se contenter de travailler sur la QVT et la RSE ?
- Vous avez produit un livre blanc sur l'impact de la transition durable sur le RH. Quel enjeu pour le RH ?
- La Climate School d'AXA est un poste d'observation privilégié : observez-vous que certains secteurs ou types d'entreprises sont plus avancés que les autres ?

Les points clés :

1 Enjeux de la transition écologique :

Il devient nécessaire d'intégrer le fait que l'on travaille collectivement dans des limites planétaires, dans un environnement et avec des ressources que l'on ne pourra pas exploiter sans fin, et cela doit se traduire dans le business model. Exactement comme une entreprise a un P&L ("profit and loss" ou "pertes et profits"), de plus en plus elle devra avoir un triple P&L en **capital financier, humain** et **environnemental**. Ce changement devient alors un sujet de direction général, de stratégie et non plus d'un département RSE qui se situe à côté de l'entreprise.

2 Les conseils :

Antoine Poincaré conseille aux entreprises qui veulent changer de chemin de mettre en place des dispositifs d'**acculturation** et de **compréhension** au sein des entreprises pour sensibiliser sur les impacts sur les métiers, mais aussi de se pencher sur les sujets financiers. **KERING** a par exemple mis en place le EP&L qui lui a permis de quantifier économiquement parlant son impact sur l'environnement !

3 Les 4 grands enjeux RH :

- Réduction de l'empreinte carbone de son propre service RH (process, dématérialisation,...) ;
- Gestion de l'engagement des collaborateurs dès l'embauche et de la marque employeur : attirer les talents qui sont de plus en plus demandeur sur ces sujets de transition écologique, être capable d'expliquer l'empreinte carbone de son entreprise, sa trajectoire de décarbonation et la défendre ;
- Anticipation des compétences de demain dans une guerre de talents accentuée (l'un des enjeux les plus majeurs)
- Anticipation des conditions de travail face aux changements climatiques (travail en période de forte canicule)

4 Les observations de la Climate School d'Axa Climate :

Les gros acteurs de l'industrie et du BtoB prennent de plus en plus conscience de l'enjeu de former leurs collaborateurs sur la transition durable.

Un des enjeux pour essayer de mettre les collaborateurs en mouvement sur cette transition durable est d'essayer de leur dessiner un futur souhaitable en y projetant leur métier. C'est ce que a été étudié dans le livre blanc "La transition écologique au cœur des enjeux RH" et décrivant de manière concrètes comment le métier RH va évoluer.

- PARCOURS CARRIÈRE -



Paroles d'expert n°2 - Sylvain Breuzard, Fondateur de Norsys (1/2)

Les questions abordées :

- Comment définiriez-vous la permaentreprise ?
- Pourquoi mettre en place cette vision au sein de Norsys ?
- Comment les collaborateurs prennent-ils part aux processus de décision ?
- La régénération, qu'est-ce que c'est ? Quelle traduction concrète ?



Les points clés :

1 Inspirée de la permaculture, la **permaentreprise** est un modèle de développement avec quelques clés à respecter.

Il existe **3 fondements éthiques** qui vont orchestrer l'entreprise, son projet et son développement :

- **Prendre soin des femmes et des hommes**
- **Préserver la planète**
- **Se fixer des limites et redistribuer équitablement les richesses**

Pour élaborer une raison d'être et des enjeux de court et moyen terme, le modèle s'appuie sur **12 principes de design** qui touchent aussi bien des enjeux sociaux ou environnementaux comme l'usage des énergies, la diversité, la vision globale de l'entreprise, la gestion des déchets.

C'est une approche globale et structurée autour des 3 principes éthiques.



Exemple d'enjeu qui anime Norsys :

Etre une société de service de haute gamme

Régénérer les énergies positives des collaborateurs et les ressources naturelles

2 **Une méthodologie** a été proposée pour repenser l'entreprise et réaliser chaque étape de ce modèle. Pour aligner une raison d'être sur les 3 principes éthiques, il est important de s'appuyer sur une méthode **IKIGAI** et des principes collaboratifs afin d'engager et d'impliquer les collaborateurs. Proposer un ensemble de questions et faire travailler différents groupes de collaborateurs dans l'entreprise pour faire émerger des visions différentes et les synthétiser pour avoir les enjeux qui vont conduire l'organisation.

*"Le modèle de la permaentreprise repose sur la **collaboration**, l'**implication** des collaborateurs qui vont être source d'énergie".*

3 Comment faire pour régénérer les ressources humaines de manière permanente ?

- La culture de management doit être basée sur le dialogue, l'ouverture d'esprit et l'accompagnement.
- La mise en place de dispositifs adéquats par exemple : télétravail, écoles métiers
- Le déploiement d'actions du quotidien : sport, yoga, médiation
- Le besoin de reconnexion à la nature et d'engagement sur des actions de biodiversité (exprimé par les informaticiens de Norsys lors d'un vote), il y a beaucoup de choses à inventer sur ces différents sujets !

- PARCOURS CARRIÈRE -



Paroles d'expert n°3 - Sylvain Breuzard, Fondateur de Norsys (2/2)



Les questions abordées :

- Quels résultats avez-vous pu observer ?
- Quel conseil donneriez-vous à ceux qui souhaitent suivre ce chemin ?
- Quels bénéfices observez-vous au sein de votre entreprise ?
- Quelle marge de manœuvre pour un DRH qui souhaiterait promouvoir la permaentreprise au sein de son organisation ?

Les points clés :

1 Pour convaincre la direction des ressources humaines d'aller dans ce sens, il faut souligner qu'il s'agit d'un modèle performant sur le plan économique en plus d'être engageant sur le plan social, sociétal environnemental.

- **Norsys a par exemple un turnover deux fois inférieur à leurs concurrents dans un contexte de pénurie de compétences et un taux d'absentéisme inférieur à 3j/an en moyenne !**

2 Les conseils

Pour mettre en place un projet permaentreprise, il faut maîtriser son concept et sa méthodologie.

Une école permaentreprise a été justement créée pour former à l'aide de deux modules durant 2 à 3 jours une personne qui va ensuite porter ce projet au sein de son entreprise.

La **confiance** des actionnaires et des directions reste bien évidemment primordiale pour mettre en place ce type de projet.

3 Chez Norsys, le modèle pousse à s'interroger sur les **nouvelles tendances** les mutations en cours et quelque part les anticiper pour en faire des **opportunités** et des **sources de performance économique**.

Par exemple en 2015, l'entreprise met en place le télétravail pour renforcer les conditions de travail, faciliter l'équilibre des collaborateurs mais aussi pour réduire le gaz à effet de serre. Les modes de travail à distance et de management ont été revus, cette maturité leur a permis de traverser la crise sanitaire sereinement.



Le saviez-vous ? 55% de nos émissions sont liées aux déplacements professionnels !

4 *"En tant de DRH, il faut montrer que cela va avoir un impact économique positif."*

Une direction des ressources humaines peut tout à fait s'emparer du modèle de permaentreprise, comme cela a été fait chez Norsys, ce n'est pas qu'un sujet de la direction générale ! Il est important de montrer en quoi cela va rendre l'entreprise plus performante sur le plan économique (exemple : fidélisation des talents, turnover,...), c'est le point d'entrée qu'une direction générale et des actionnaires vont entendre.