

Comment la RSE influence-t-elle la politique de ressources humaines des entreprises ?

La RSE (responsabilité sociétale des entreprises) s'intègre désormais directement dans la stratégie de ressources humaines des entreprises. Plus qu'une valeur interne, la RSE résonne comme une vision globale des organisations. Les collaborateurs, prêts à challenger leur boîte sur ce sujet, cherchent donc à retrouver leurs valeurs personnelles sur leur lieu de travail.

Temps de lecture : minute

9 février 2023

Pour mieux comprendre à quel point la présence de la RSE influence les ressources humaines, Maddyness s'est rapproché de Lorena Gutierrez, Partner head of RSE, ESG, Sustainability chez PageGroup France, Mathieu Cornieti, Président du fonds Impact Partners, ainsi que Arnaud Rolland, Directeur RSE et Développement Durable chez Coca-Cola Europacific Partners (CCEP).

Une prise de conscience qui dépasse le cadre de l'entreprise

En 2010, la Commission Européenne officialise la norme ISO 26 000. Cette norme définit la RSE sous les termes suivants : " *Concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire.* ".

La RSE consiste, pour une entreprise, à valoriser dans ses actions des

éléments autres que financiers. L'entreprise n'est plus réduite à de simples objectifs économiques, mais doit s'intéresser à son action sur la Société dans son ensemble.

" La RSE concerne l'impact de l'entreprise sur son environnement au sens large. " rappelle Arnaud Rolland, Directeur RSE et Développement Durable chez Coca-Cola Europacific Partners (CCEP). " Ses produits ou services ont un impact sur les gens, sur l'environnement. L'entreprise doit tisser des liens avec son environnement et montrer qu'elle est un citoyen à part entière. Et, dans le meilleur des cas, elle doit avoir une contribution positive, et apporter des solutions aux problèmes de Société ".

En ce sens, les collaborateurs de l'entreprise sont devenus des challengers des valeurs que leur employeur promeut. Que ces valeurs soient liées directement aux missions du collaborateur disposant d'un *" job à impact "*, ou non.

" Les jobs à impact sont des postes, touchant à l'environnement et la responsabilité sociétale de l'entreprise " affirme Lorena Gutierrez, Partner head of RSE, ESG, Sustainability chez PageGroup France. " Nous trouvons sous cette définition les postes touchant à également à la mobilité durable et aux achats responsables, ...ou encore l'écosystème de la finance durable, la finance verte, ou associative qui permettent d'agir positivement sur la Société ".

Lorsqu'une entreprise dispose d'une politique RSE, cela signifie qu'elle lie son activité à des engagements et des valeurs ayant un impact positif sur son environnement. Le Groupe Page a ainsi réalisé une nouvelle étude à l'échelle européenne intitulée *" Les candidats et la RSE "*, afin de comprendre l'importance des politiques durables pour les futurs candidats. Ainsi, en France, plus de 78% des répondants, sur les 1700 personnes interrogées, accordent de l'importance à la politique RSE de l'entreprise, dans le choix de leur candidature. 67% sont même capables

de ne pas accepter de travailler dans une entreprise qui ne s'engage pas en la matière

" Même si l'on propose un salaire attractif, même s'il s'agit d'une entreprise reconnue dans son secteur, cela ne suffit plus : les candidats vont prendre en compte dans leur choix et tout aussi sérieusement les engagements soulignés et les actions qui vont de pair. " précise Lorena Gutierrez. " Cela était déjà le cas avant, mais ce n'était pas autant verbalisé. Les nouvelles générations ont été les premières à challenger sur la flexibilité, mais cela s'est élargi. Nous percevons aujourd'hui que l'implication des entreprises sur ce sujet se reflète par des actions allant au-delà du cadre réglementaire. Citons par exemple, les fonds d'investissement qui ne peuvent plus se permettre d'investir sur des participations qui n'intègrent pas des critères ESG dans la stratégie d'entreprise. La RSE est ainsi au cœur de toute perspective de développement. "

La RSE est devenue un argument majeur d'attractivité, et donc de croissance, pour l'entreprise, dont les collaborateurs actuels sont les premiers ambassadeurs. Il est nécessaire de communiquer tant en interne qu'en externe sur les actions de l'entreprise. En effet, toujours selon cette même étude, 39% des répondants ne voient pas ou n'ont pas connaissance des actions concrètes de leur entreprise. Il subsiste donc un réel problème de communication interne à ce sujet.

Il convient néanmoins de rappeler que si les collaborateurs peuvent avoir du mal à définir la politique RSE de leur entreprise, cette mauvaise compréhension provient notamment du fait que sa nature évolue selon le secteur de leur société. *" Par exemple, pour les entreprises évoluant dans le secteur des matières premières, leur force de frappe en termes de RSE va se jouer sur la partie environnementale. "* rajoute Lorena Gutierrez. *" Dans le secteur de la construction, les candidats se questionnent sur les matériaux utilisés. A titre d'exemple, chez PageGroup, notre cœur de*

métier est l'humain. C'est là où notre engagement est le plus fort, là où nous aurons le plus de valeur ajoutée, au regard des enjeux sociétaux. Nous mettons notre savoir-faire à disposition de nos clients et de nos candidats, dans la prise en compte de ce sujet au sein des processus de recrutement. En ce sens, et afin de mettre en valeur la Marque Employeur, nous recommandons donc la mise en lumière et la valorisation des actions RSE. Souvent l'environnement des startups en est un bon exemple ".

Se faire accompagner par un cabinet de conseil permet d'accélérer la stratégie de transition de l'entreprise. En effet, même si les collaborateurs peuvent challenger les processus de recrutement et l'activité de l'entreprise, ces questions doivent être portées et soutenues par les directions. Le nombre de postes de responsables RSE, diversité et inclusion, ou encore environnement, est, à ce titre, en pleine croissance.

Vers une réelle valorisation financière et humaine de la politique RSE de l'entreprise

La RSE impacte aujourd'hui les finances de l'entreprise.

En effet, les fonds d'investissement sont de plus en plus nombreux à prendre en considération les aspects extra-financiers des entreprises. " *Il y a 15 ans, peu de fonds s'intéressaient conjointement à la performance financière et à l'impact* " affirme Mathieu Cornieti, Président du fonds Impact Partners. " *Avoir un impact signifie-t-il moins de rentabilité ? Je me suis beaucoup battu pour que cette idée ne reste pas gravée dans la tête de nos investisseurs. Beaucoup aiment cartographier selon qu'une entreprise est "impact first" ou "finance first" ? Mais, souvent, une entreprise qui réussit allie les deux. Ce sont donc des enjeux qui ne doivent pas être opposés, et qui ne peuvent pas s'opposer. "*

La RSE n'est plus un simple moyen défensif permettant de se prémunir et

d'anticiper de futurs problèmes. Aujourd'hui, la RSE est créatrice de valeur, tant pour la motivation des collaborateurs que pour la diversité des idées en entreprise. " *Les entreprises sont devenues véritablement parties prenantes du quotidien de leur territoire.* " rappelle Mathieu Cornieti. " *Par exemple, une entreprise peut diversifier ses fournisseurs pour des producteurs locaux plus motivés. La diversité génère plus d'innovation en entreprise, donc elle y a intérêt. Cela montre que l'entreprise n'est pas "hors-sol". Cela donne du sens. En matière de ressources humaines, cela signifie dépasser le côté simplement "alimentaire" des métiers, pour améliorer l'engagement des collaborateurs* ".

" *A ce titre, les multinationales sont souvent décriées, alors qu'elles jouent un rôle important.* " rajoute Arnaud Rolland, Directeur RSE et Développement Durable chez CCEP. " *Elles ont les moyens d'agir, de changer les choses. Elles ont un vrai pouvoir d'influence et d'action, par exemple en termes de mécénat. Quand on demande à un collaborateur " Qu'est-ce qui vous motive à travailler pour nous ? ", dans les trois premières motivations, on trouve l'engagement RSE de l'entreprise. Des actions concrètes peuvent et doivent être mises en place : il peut s'agir par exemple de journée accordées sur le temps de travail des collaborateurs pour s'investir auprès d'associations, ou des formations, ce que nous faisons au sein de notre société. De même, nous collaborons avec un cabinet de recrutement inclusif, et travaillons pour une meilleure insertion professionnelle des jeunes. Nous créons des liens avec des associations qu'on accompagne au quotidien pour proposer des stages, des contrats d'alternance et des jobs* ".

Besoin d'accompagnement sur les questions D&I et RSE ?

