



DRH : la conscience écologique de l'entreprise ?

La question du climat, de la transition écologique nécessaire, invite les entreprises de manière plus pressante et engagée à modifier et réduire leur empreinte carbone. L'entreprise dans toutes ses composantes, est pensée comme une partie prenante, un acteur incontournable dans la gestion des problématiques climat. Ce second volet met l'accent sur le rôle des Dirigeants, leur leadership, celui des RH, pour le succès des projets environnementaux des entreprises.

Transition écologique entreprise : une impulsion des dirigeants

A l'évidence, la mise en place d'une politique RSE notamment environnementale nécessite un engagement fort, une impulsion des dirigeants. Si une étude récente réalisée sur un panel de grandes entreprises, révèle que pour 75% des administrateurs, l'enjeu du réchauffement climatique est très important pour leur stratégie business, 43% avouent ne pas savoir de manière précise par où commencer pour réduire l'empreinte carbone de leur société.

Sur la base de ce constat, les RH doivent mobiliser leurs Dirigeants pour construire leur politique RSE climat. L'ensemble des collaborateurs et toute la ligne hiérarchique devront être " embarqués " dans la démarche. A cet effet c'est l'occasion d'explorer de nouvelles expériences de gouvernance, d'introduire du participatif, de faire fonctionner l'intelligence collective et de libérer du pouvoir d'agir pour assurer le succès du projet. Ces démarches produisent également de la cohésion voire de la fierté d'appartenance à l'entreprise.

Pour la Direction d'ENEDIS, la performance industrielle et économique nécessite l'exemplarité sociale et environnementale. Aussi le Projet industriel et humain 2020-2025 de l'entreprise a été bâti sur la participation d'environ 19 000 collaborateurs entre mai et juillet 2020. Sur la base de milliers de réponses des collaborateurs et avec l'accompagnement de Blunove cabinet expert en intelligence collective massive, huit thématiques se sont dégagées. Toutes sont traversées par l'idée d'un service public tourné vers la qualité, le respect et la protection de l'environnement.

Des ateliers collectifs de brainstorming et délibératifs ont permis de définir par la suite des axes prioritaires, donnant du corps aux initiatives coconstruites. Les contributions en ligne des collaborateurs ont été analysées à l'aide de logiciels d'analyse sémantique et les synthèses partagées avec eux. Les phases suivantes ont permis suite aux appels à propositions, la mise en place d'un processus de sélection d'actions dans des domaines variés comme le numérique, l'autoconsommation avec les énergies renouvelables, la RSE, la simplification des processus.... Après le lancement du projet, la DRH Enedis a noté une augmentation de 10 points du taux d'engagement général des salariés.

Les RH, acteurs naturels de la transition écologique entreprise

Dans 1/4 des entreprises interrogées, ce sont les RH qui sont en charge de la RSE. Les entreprises et particulièrement les RH se sont emparées depuis de nombreuses années des sujets de responsabilité sociale. Néanmoins, elles agissent principalement sur la santé, QVT, inclusion, égalité, lesquels font partie intégrante de leurs attributions. Les RH peinent à s'engager en faveur de l'environnement, thème moins réglementé jusqu'à présent.

Selon le groupe de travail créé par l'ANDRH "RH & RSE à la croisée des chemins", les RH sont pour la plupart autodidactes : elles n'ont pas été formées à prendre en compte l'environnement dans leurs pratiques. Au-delà de l'échange entre pairs dans les réseaux professionnels pour repérer des mesures et des pratiques efficaces, les RH peuvent s'aider de différents outils ou intervenants afin de mettre en place une démarche environnementale au sein de l'entreprise.

L'un des référentiels RSE sur lequel les RH peuvent s'appuyer est la norme ISO 26000. Publiée en 2010 par l'Organisation internationale de normalisation, elle établit les lignes directrices relatives à la responsabilité des entreprises et des organisations. C'est une norme non contraignante, qui donne la bonne ligne de conduite à suivre pour un comportement respectueux de l'environnement.

Les entreprises peuvent également s'appuyer sur des organismes de référence en matière de RSE en France. Des organismes institutionnels, tels que la plateforme RSE France Stratégie, ou le site du ministère de la Transition écologique . Ou d'autres organismes tel que l'ORSE, ou encore le Comité 21... Ils proposent des études, des contenus, parfois des

formations. Les RH peuvent également faire appel à des organismes privés qui accompagnent les entreprises dans la mise en place d'une RSE axée sur l'environnement dans les entreprises.

Dans un second temps, la labellisation ou la certification peuvent également être un moyen de parvenir à conserver une démarche environnementale sur le long terme. Non obligatoires, elles contribuent à offrir une image verte de l'entreprise, tout en engageant celle-ci à conserver cette exemplarité : Label Lucie, certification B Corp.

Conclusion et ouverture

Tant que la RSE demeure essentiellement un concept de "soft law", sans engagement de la responsabilité des entreprises, elles resteront frileuses. Faut-il aller vers cadre juridique encore plus contraignant, tel qu'un index environnemental, avec des pénalités, comme en matière d'égalité femme-homme, afin de mettre les entreprises à l'ouvrage, et maîtriser le risque environnemental ? L'engagement des entreprises en faveur du climat devrait se poursuivre : "le prochain quinquennat sera écologique ou ne sera pas" selon Emmanuel Macron, alors candidat. La nomination d'Elisabeth Borne, ancienne ministre de l'écologie, à Matignon, semble aller dans cette voie

<https://www.svp.com/article/drh-la-conscience-ecologique-de-lentreprise-100012287>

