

Table des matières

Introduction	2
L'incontournable « virage vert » de l'entreprise du XXIe	4
L'éco-responsabilité s'installe doucement à la table des COMEX	4
Du développement durable à la Responsabilité sociale des entreprises (RSE) : le long chemin vers l'éveil des consciences	6
Cadre légal : l'entreprise poussée à prendre ses responsabilités !	10
RSE & entreprise : quand les enjeux RH s'en mêlent	10
La réponse écologique aux nouveaux enjeux RH clés	12
RH : acteurs pivots de la RSE ?	15
5 idées pour devenir une entreprise plus éco-responsable	12
1. DÉTECTEZ ET VALORISEZ VOS « GREEN » AMBASSADEURS !	12
Pourquoi est-on si réticents au changement ?	17
Détectez et valorisez vos transféreurs en 5 étapes clés	10
2. GAMIFIEZ VOS STRATÉGIES RSE !	12
Faire bouger grâce aux <i>nudges</i> verts	15
Gamifier pour accélérer le changement, 3 idées d'outils	15
Bousculer les habitudes collectives : exemples de « Green challenges » pour vos équipes !	12
Case Study : le cas Marcel	2

Table des matières

3. RÉDUISEZ LA POLLUTION DIGITALE DE VOTRE ENTREPRISE	4
Le numérique : une nuisance invisible... mais bien réelle !	4
Comment prôner la sobriété digitale dans son entreprise ?	6
Une IA pour vous aider vos salarié.e.s à monitorer leur empreinte digitale ?	10
4. SURFEZ SUR L'ÉCOMOBILITÉ : DEMAIN, TOUS À VÉLO... DE FONCTION ?	10
Un terrain favorable pour se déplacer plus « vert »	12
Écomobilité : exemples et bonnes pratiques	15
5. CO-CONSTRUISEZ VOTRE TRANSITION ÉCOLOGIQUE GRÂCE À L'INTELLIGENCE COLLECTIVE !	12
Loi Pacte & raison d'être : redéfinir collectivement la place de l'entreprise	12
Exemples et bonnes pratiques de réflexion collective	17

Introduction

L'éco-responsabilité des entreprises est désormais stratégique. Mais qu'est-ce que cela veut dire concrètement ? Selon l'ADEME, une entreprise est éco-responsable dès lors qu'elle intègre de façon globale les impacts environnementaux dans ses critères de décision, pour l'amélioration et la gestion de l'ensemble de ses processus.

Ceci implique une réflexion profonde autour de ses externalités négatives : la conception des produits ou services, la production, la logistique, les achats, une gestion optimisée des déplacements des salariés... Il existe différents niveaux d'éco-responsabilité : le plus élevé correspondant aux entreprises qui font de la réduction des impacts environnementaux de leurs activités, produits et services un des objectifs à part entière de leur stratégie.

Pourquoi un tel questionnement au XXI^e siècle, particulièrement depuis quelques années ? Question de survie de notre planète, bien sûr... mais pas seulement. C'est aussi une réponse des entreprises face aux nouvelles exigences des consommateurs et de leurs salariés. **Et alors que la guerre des talents fait rage, la question environnementale devient centrale... pour attirer, engager et fidéliser.** De fait, le volet RSE devient central et tombe dans l'escarcelle RH amenant de nouveaux axes de réflexion pour les politiques RH et la marque employeur.

On le sait, l'entreprise est un acteur clé de la transition énergétique au regard de sa consommation énergétique élevée. Chaque année, selon l'ADEME, les bureaux français - 14 millions de français - consomment près de 55 000 GWh d'électricité. Selon RTE, cela représente 3,8 % des émissions totales de la France ! Et derrière chaque bureau, se cache un salarié et son comportement face à la consommation d'énergie... soit 1 actif sur 2 avec une consommation individuelle de 130 kilos de déchets¹. Si la prise de conscience de l'urgence climatique existe, les comportements collectifs et individuels ne suivent pas toujours.

Pourquoi l'activation du changement est-il si long ? Pourquoi cette dissonance quasi cognitive ? Dans cet e-book, nous avons tenté de donner un éclairage sociologique, psychologique et historique à ce dilemme.

Puis, pour vous inspirer, nous avons répertorié différentes politiques d'éco-responsabilité, à la fois engageantes, efficaces et durables, mises en place en entreprise. Vous trouverez donc 5 idées phares pour lancer votre propre démarche de changement interne en fonction de votre culture d'entreprise et de votre niveau de "maturité écologique".

L'incontournable « virage vert » de l'entreprise du XXIe

L'éco-responsabilité s'installe doucement à la table des COMEX

- Du développement durable à la Responsabilité sociale des entreprises (RSE) : le long chemin vers l'éveil des consciences

Le capitalisme issu de la révolution industrielle et expérimenté au XXe siècle a atteint ses limites. Il nous oblige à nous questionner, collectivement, sur ses **impacts au niveau de l'environnement et de la biodiversité.**

Dès 2017, 98%² des entreprises ont placé les sujets relatifs au changement climatique au niveau du conseil d'administration.

Cette prise de conscience, très positive en apparence, n'a rien d'une épiphanie... C'est un long et lent chemin qui s'est frayé au prix de nombreux scandales écologiques et sommets internationaux à partir de la seconde moitié du XXe siècle. Peu à peu, consommateurs, mais surtout, entreprises, ont pris acte de la notion de développement durable au sein de leur quotidien et modèle économique.

D'un concept « hors sol » un peu flou, le développement durable - « *un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs*³ » - s'intègre peu à peu dans le fonctionnement de l'entreprise ainsi que dans sa stratégie globale.

La RSE vient alors challenger l'équilibre des modèles économiques et l'écosystème des parties prenantes (salariés, fournisseurs, partenaires sociaux...).

Martin Richer parle d'une « **RSE transformative** » qui « s'intègre à l'ossature du modèle d'affaires, devient source d'innovation, facteur de différenciation compétitive et vecteur de la conduite du changement. Elle s'incarne dans la culture, est diffusée par l'ensemble des directions fonctionnelles et opérationnelles puis, mobilise les ressources du dialogue social tout en étant portée par la ligne managériale et assimilée par les salariés ».

- Cadre légal : l'entreprise poussée à prendre ses responsabilités !

Pour accélérer les changements internes en entreprises, dès les années 90, le cadre légal les pousse à reconnaître et à gérer leurs externalités négatives⁴.

- **1990 - 2000** : mise en place dans différents pays de réglementations avec en France, **les lois NRE**. Elles obligent certaines entreprises à plus de transparence notamment via la publication d'un rapport RSE comportant des données financières et des données extra-financières.
- **2001** : l'Union Européenne, dans son **Livre Vert** de la Responsabilité Sociale des Entreprises, qualifie la RSE « de démarche volontaire ».
- **2010** : l'Organisation internationale de normalisation publie la norme ISO 26000, un standard international développé par des experts de plus de 100 pays. Le but : favoriser la mise en place volontaire de la RSE
- **2009** : en France, les lois Grenelle vont ajouter un pilier sociétal au rapport NRE et allonger la liste des entreprises soumises à cette réglementation.
- **2017** : la loi de Vigilance impose une vision plus large de la responsabilité des grandes entreprises et de leurs sous-traitants avec une obligation de surveillance des risques sociaux et environnementaux au niveau international.
- **2019** : Loi Pacte : entrée de l'entreprise à mission et de la notion de « raison d'être » dans les statuts. Le but : repenser l'implication de l'entreprise dans la société.

RSE & entreprise : quand les enjeux RH s'en mêlent

La réponse écologique aux nouveaux enjeux RH clés

Les entreprises font face à deux défis RH majeurs :

- **Les difficultés de recrutement en pleine guerre des talents :** 76% des entreprises se heurtent aujourd'hui à des difficultés de recrutement. Le marché du travail est en plein chambardement : digitalisation, transformations sociétales, nouvelles exigences salariales, hybridation de l'emploi...

- **La fidélisation et l'engagement :** 70% des Millennials n'envisagent pas de rester dans la même entreprise plus de 5 ans. Leur arrivée massive sur le marché du travail - 50 % de la population active en 2020 - questionne les leviers de motivation classiques issus de « l'agrégat » fordiste (CDI, salaires, avantages sociaux, sécurité...).

62% des étudiants des grandes écoles sont prêts à refuser un poste dans une entreprise qui manque d'engagement social et environnemental.

Afin d'adresser ces problématiques, l'engagement écologique des entreprises est devenu un champs d'application de plus en plus convoité par les RH. Et ce, sur deux axes clés :

- **Bâtir une marque employeur éco-responsable en démontrant la mise en place d'actions RSE concrètes et non « gadget ».** Le but est de faire écho à de nouvelles attentes salariales : 62% des étudiants des grandes écoles⁵ sont prêts à refuser un poste dans une entreprise qui manque d'engagement social et environnemental. Exigeants et en quête de sens, **les Millennials veulent travailler avec éthique** : 56 % ne veulent pas d'un employeur qui va à l'encontre de leurs valeurs⁶.

Récemment, plus de 30 000 étudiants de grandes écoles ont signé la charte « pour un réveil écologique » : le manifeste propose des outils concrets pour aider les jeunes diplômés à choisir une entreprise suffisamment engagée dans la transition écologique.

• **Proposer des actions responsables, innovantes et porteuses de sens afin de mobiliser les salariés autour d'un projet commun intégrant la dimension écologique.** L'idée est de positionner la RSE au coeur de l'expérience collaborateur : environnement de travail, culture, management, projets internes, processus, organisation... L'étude [Cone Communication sur l'engagement des salarié](#) a révélé que **70% des salariés seraient plus « loyaux » et plus « fidèles » si leur entreprise engageait des actions sociales et environnementales responsables.** L'environnement apparaît d'ailleurs comme le secteur le plus attractif aux yeux des étudiants avec 76% d'avis favorables, devant les énergies (62%) et le conseil (55%)⁴.

« La marque employeur est plus que jamais un élément clé de l'attractivité d'une entreprise qui doit être en mesure de rendre compte, à travers un dispositif transparent de mesures et de contrôles, de son engagement au service du développement humain et de la protection de l'environnement. »

– Amiral Olivier Lajous, conférencier et consultant en conduite du changement.

RH : acteurs pivots de la RSE ?

Si la responsabilité sociale et sociétale des entreprises est un sujet qui touche toute l'organisation, dans un quart des cas, la fonction RH en a la charge⁷.

De fait, **les politiques RH s'adaptent au nouveau « paradigme RSE »** ce qui implique de nouvelles prérogatives pour les équipes RH. Acteurs clés du changement, ils jouent un rôle prépondérant dans l'orchestration de la RSE, notamment le volet écologique. À la fois pilote et moteur, ce sont eux qui actionnent les leviers internes pour mobiliser le collectif.

**Sans implication salariale forte,
pas d'entreprise plus responsable.**

Mais comment passer à l'acte au sein de votre organisation ? Trois ingrédients sont nécessaires et indissociables pour la réussite de projets RSE à fort impact : **inspiration, sens et intelligence collective**. Nous vous proposons donc 5 idées d'actions autour de l'éco-responsabilité pour mobiliser vos collaborateurs durablement et bâtir une marque employeur solide.

5 idées pour devenir une entreprise plus éco-responsable

1. DÉTECTEZ ET VALORISEZ VOS « GREEN » AMBASSADEURS !

Mais pourquoi est-on si réticents au changement ?

Toutes les théories sur la gestion du changement en entreprise s'accordent sur un point : activer le changement collectif n'est ni simple ni rapide. Même si les méthodologies évoluent et se renouvellent, le taux d'échec des projets de conduite du changement reste constant depuis les années 70.



Selon la Harvard business Review, **la plupart des études démontrent un taux d'échec entre 60 et 70% !** « Quiet Leadership », le livre de David Rock sur la transformation du leadership au travail, démontre que les flops en matière de gestion du changement sont dûs à la réaction des personnes face aux injonctions à changer. Il affirme : « *obliger les gens à changer en leur disant comment faire, déclenche la connexion du cortex préfrontal aux amygdales. Plus vous tentez de les convaincre que vous avez raison et qu'ils ont tort, plus ils sont réticents* ». Une analyse semblable à celle de Tali Sharot, célèbre professeure en neurosciences cognitives, en psychologie et en neurosciences à l'université de Londres.

Toutes les théories sur la gestion du changement en entreprise s'accordent sur un point : activer le changement collectif n'est ni simple ni rapide. Même si les méthodologies évoluent et se renouvellent, le taux d'échec des projets de conduite du changement reste constant depuis les années 70.

Selon elle, la litanie de formations ou de discours logiques, aussi pédagogiques soient-ils, ne suffit pas au déclic personnel. Même si nous avons un esprit rationnel, la manière dont notre cerveau prend les décisions est bien différente de ce que l'on pourrait attendre. Particulièrement en ce qui concerne la question du climat. Pourquoi ? **Parce que l'essentiel de ce qui nous pousse à agir et à changer est lié à nos émotions**, nos motivations internes, nos peurs, nos espoirs et nos désirs.

L'auteure a donc identifié **7 facteurs « activateurs de changement »** dont, un, particulièrement pertinent : la « synchronisation émotionnelle ». Selon elle, c'est essentiellement les émotions qui participent à la synchronisation de deux cerveaux, facilitant ainsi la compréhension des messages clés et la mise en action.

Du point de vue de la psychologie, selon les approches issues de la vision du « béhavioriste » B.F. Skinner, il manque une compréhension de ce qui motive réellement les gens à changer. Il faudrait récompenser les comportements positifs pour encourager le changement durable. Et, inversement, sanctionner les comportements non vertueux.

Au vue de cette « fatigue du changement », quelles nouvelles approches privilégier sur la question de la transition écologique en entreprise ?

Une étude sociologique a mis en lumière un mécanisme social intéressant : le transfert de pratiques environnementales du domicile au travail par certains salariés. Les sociologues les appellent les « transféreurs » : après être devenus « écolos » à la maison, **ils convertissent leurs collègues** afin qu'ils adoptent des pratiques plus vertueuses au bureau. Pour les sociologues, ce comportement est propre aux générations actives actuelles en quête de cohérence entre la sphère domestique et leur univers professionnel.

Préférez la stratégie des petits pas positifs plutôt que la parfaite stratégie top-down et corporate.

Pourquoi ça marche ?

- La motivation des transféreurs permet de fédérer assez naturellement d'autres salariés volontaires et sensibilisés au développement durable. Ensemble, ils parviennent à lancer des initiatives écologiques : cultiver un potager, mise en place du tri, d'un composteur collectif...
- Le caractère informel de la démarche : ces groupes s'organise sans lourdeur hiérarchique avec, comme moteur, le lien social et la cohésion.

Or, la somme de petits groupes ne suffit pas à obtenir des changements notoires à l'échelle de l'organisation. Car, malheureusement, cette volonté d'exporter les pratiques au bureau est encore trop peu reconnue. Dommage car la portée de tels projets pourrait être décuplée avec le soutien et le sponsorship interne du management, de la RH et de la communication.

Détectez et valorisez vos transféreurs en 5 étapes clés

En vous appuyant sur vos transféreurs internes, **installez de nouvelles pratiques écologiques durables et efficaces**. Nous vous proposons une démarche en 5 étapes :

1. Comment repérer ses transféreurs internes ? L'étude précise qu'il existe quatre typologies identifiables :

- **Les partisans ou militants** : sensibles à l'environnement, ils cherchent à implémenter leurs pratiques domestiques sur leur lieu de travail.
- **Les pragmatiques** : Ayant grandi à la campagne, ils ont reçu une éducation à la frugalité qu'ils appliquent au travail.
- **Les professionnels** ont une expertise technique dans le développement durable, et eux, l'ont transféré vers la sphère privée.
- **Les inspirés** ont été acculturés au développement durable dans le cadre de leur fonction professionnelle.

Les managers et les référents RH sont les mieux placés pour capter vos futurs ambassadeurs lors des entretiens annuels ou professionnels, feedback ou suivis informels. Ensuite, **le rôle de cette communauté sera de glaner les attentes des collaborateurs** en termes de transition écologique afin de lancer des projets galvanisants. Pour cela, pas de secret : de la reconnaissance et de la valorisation !

2. **Encourager** les premières initiatives lancées par la communauté et les participants aux projets nés du transfert social : gobelets réutilisables, moins de gaspillage alimentaires, compost...

3. Communiquer et relayer pour créer une émulation collective ! Pour cela, il vous faut **un sponsor interne d'envergure** et des relais de communication qui mettent en lumière les résultats obtenus, les bonnes idées, les portraits de transféreurs... En bref, préférez la stratégie des petits pas positifs plutôt que la parfaite stratégie top-down et corporate. Les salariés seront plus enclins à s'y mettre par **mimétisme** !

4. **Infuser les bonnes pratiques à grande échelle** : pour aider à la diffusion des gestes écologiques et éco-responsables, proposez des **ateliers ludiques** autour du gaspillage, de la pollution numérique, du recyclage... Ici, vous élargissez la zone d'influence aux moins avertis. Par exemple, « [La Fresque du Climat](#) » est un atelier participatif et créatif sur le changement climatique à réaliser en 3 heures. Le jeu consiste, grâce à un jeu de cartes, à retrouver les liens de cause à effet entre les comportements humains et leurs effets sur la terre. Ludique et pédagogique.

5. **Ne pas oublier les indicateurs !** Car ces initiatives collaboratives restent avant tout... un projet. Ce qui implique des indicateurs à suivre pour motiver les plus récalcitrants et convaincre la Direction. Demandez à la communauté de définir des indicateurs de suivi cohérents dès le début du projet, puis de les partager régulièrement. Vous pouvez vous faire aider d'entreprises ou de start-up spécialisées qui proposent des services de reporting : [Lemontri](#), par exemple, envoie un rapport mensuel à tous les salariés des entreprises clientes.

2. GAMIFIEZ VOS STRATÉGIES RSE !

Faire bouger grâce aux *nudges* verts

Le nudge, « coup de pouce » en français, est issu de l'économie comportementale et a été théorisé par les Américains [Richard Thaler et Cass Sunstein](#). « *C'est un aspect de l'architecture des choix qui modifie de manière prévisible le comportement des individus sans interdire aucune des options et sans changer significativement leurs incitations économiques. Pour être un nudge pur, l'intervention doit être facile et peu coûteuse⁸.* » En gros, il vise à provoquer chez une personne l'adoption d'un comportement plus vertueux et bénéfique pour la collectivité. Les fausses mouches collées dans les cuvettes des urinoirs à l'aéroport d'Amsterdam Schipol est, sans doute, le nudge le plus connu ! **Au lieu de placarder des affiches (inutiles)** invitant à respecter la propreté des lieux, cette incitation à mieux viser a fait ses preuves : **ce petit jeu a permis la réduction de 80 % des dépenses de nettoyage des toilettes pour hommes.**

En matière d'écologie, le nudge demeure une piste très sérieuse là où les méthodes classiques ont échoué : information, sensibilisation, incitation financière, législation (interdiction ou obligation) et exemplarité... On parle de nudges verts. Certains pays et organismes les ont déjà testé. En 2011, OPower, fournisseur d'énergie américain, a tenté de faire baisser la consommation d'électricité de 600 000 ménages en leur envoyant des graphiques comparant leur consommation énergétique avec celle de leurs voisins. [Dans un premier rapport](#) paru en janvier 2015 pour [La Fabrique Ecologique](#), une baisse moyenne de la consommation d'électricité de 2 % a été observée sur ce groupe pilote.

Pour aider les individus à évaluer leur impact carbone personnel et à devenir acteur du changement climatique, des outils de calcul ont récemment vu le jour. Carbo, notamment, est une application dynamique qui, grâce aux data personnelles connectées, permet à chacun d'identifier ses habitudes individuelles génératrices d'émission carbone : celles-ci sont calculées automatiquement et comparées. L'application propose, ensuite, des solutions alternatives plus positives grâce à la communauté et invite à compenser l'empreinte carbone individuelle via des projets partenaires (reforestation etc...).

Gamifier pour accélérer le changement, 3 idées d'outils

- La start-up Yoyo accélère le tri des gobelets et bouteilles en plastique en **motivait les personnes via des jeux et des bons de réduction** pour récompenser les gestes vertueux. Pour cela, l'entreprise s'appuie sur des "coachs" locaux responsables d'un secteur ou d'un quartier. Les particuliers motivés par le tri de déchets sont mis en relation avec le coach le plus proche. **Ensemble, ils sont récompensés** à hauteur de la quantité collectée par un système de points qu'ils peuvent ensuite transformer en cadeaux sur le site de l'entreprise : par exemple, des abonnements, des activités culturelles et sportives ou des produits éco-responsables...
- Canibal a lancé une poubelle intelligente qui reconnaît et trie les gobelets en plastique ou en carton, les canettes et les bouteilles. Le plus ? Elle interagit avec **les trieurs via un quiz** avec, à la clef des bons d'achats ou des cafés gratuits. Déjà plus de 200 poubelles fournies en entreprises et universités. À la cafétéria de Telecom Paris Tech par exemple, une fois le gobelet collecté par l'étudiant, celui-ci doit répondre une question sur l'écologie : "*Est-ce que vous considérez le papier comme déchet polluant ?*". Puis, un jeu type machine à sous est lancé. S'il gagne, il remporte un cadeau.
- Sowee, filiale d'EDF, a développé Plouf, un ours polaire interactif à plugger sur son application de suivi d'énergie. Trois indicateurs sont à suivre : sa corpulence, son sourire et la taille de la banquise qui **varient en fonction de la qualité de l'air** au sein du domicile ainsi que la consommation d'énergie.

Bousculer les habitudes collectives : exemples de « Green challenges » pour vos équipes !

Sur le même modèle que les nudges verts, il existe différentes sortes de challenges écologiques professionnels. À choisir en fonction de votre culture d'entreprise, vos actualités et le niveau de maturité des équipes quant à la RSE. C'est, en tous les cas, un coup d'envoi intéressant pour éveiller les consciences par le jeu. Quelques exemples :

- **Les challenges connectés inter-entreprises** : pendant la Semaine Européenne du développement durable, Green Creative, jeune entreprise française spécialisée dans la conception, fabrication et commercialisation de solutions innovantes pour le traitement des déchets, a organisé un challenge entre plusieurs entreprises volontaires. Leur innovation verte ? La **poubelle intelligente** qui détecte automatiquement le type d'emballage, le trie en fonction, et le compacte dans des conteneurs intégrés séparés. Le truc en plus ? Elle reconnaît un déchet non recyclable et se permet de le refuser. Afin de sensibiliser et de changer les comportements des salariés de manière ludique, cette poubelle a été installée dans 6 sociétés : Artelia, ATOL, BPCE, Eco-emballages, La Poste et Paprec. Le but : collecter le plus de déchets. La collecte était comptabilisée et partagée auprès des différentes équipes en temps réel. De quoi créer une émulation et motiver les différentes entreprises à bousculer les habitudes individuelles et collectives.

- **Les serious game et les défis internes** : la société eGreen a lancé différents formats de jeux incitant les salariés à adopter des comportements plus éco-responsables.

- **Le défi** : une fois un capteur installé pour suivre la consommation des bâtiments de votre entreprise en temps réel, les données sont restituées sur la plateforme eGreen qui permet de visualiser et analyser les consommations. Une application est proposée aux salariés des différents bâtiments pour suivre les évolutions. Pour lancer le projet, une **compétition d'économie d'énergie** peut être organisée sous différents formats : global, entre étages, entre services ou entre différents bâtiments. À la fin, un coaching en ligne est proposé pour orienter les salariés vers les bons gestes du quotidien.

- Le serious game ou jeu vidéo : l'idée est de capter l'attention des joueurs en les **immergeant dans un tout autre univers, parfois dystopique**.

Ainsi, il est plus simple de transmettre des messages importants sur les enjeux écologiques et de proposer, de manière douce, des alternatives moins énergivores. eGreen a développé une application dont le but est de dépolluer une île et de recréer tout un écosystème vivant. Chaque participant doit relever des défis d'économie d'énergie et planter des végétaux permettant aux animaux de vivre sur l'île.

- Pierre Fabre a décidé de gamifier sa politique RSE auprès de ses collaborateurs afin d'en décupler l'impact et d'insuffler de nouveaux comportements "ecofriendly". La méthode est avant tout pédagogique : elle est fondée sur un **dispositif e-learning ventilée en quatre séquences d'environ 30 minutes chacune**. Une partie est dédiée à la politique de l'entreprise en matière de développement durable. L'autre est plus interactive afin d'inciter à la mise en action de bonnes pratiques quotidiennes : test de connaissances et de pratiques via des tests ludiques type quiz ou QCM. Un projet d'envergure qui a été déployé au niveau international sur la plateforme de formation du groupe. Et ce en trois langues : français, anglais et espagnol.

Motiver les salariés autour d'un projet qui a du sens : le cas Marcel

Marcel, plateforme française de réservation de VTC citoyenne, a décidé de **compenser toutes ses émissions carbone grâce à un projet collectif interne.**

L'entreprise a d'abord réalisé un bilan carbone en calculant les émissions liées à son activité afin de pouvoir **compenser ses impacts négatifs sur l'environnement.** Ils se sont appuyés sur EcoAct qui propose une compensation aux émissions appelée « la tonne équivalent carbone ». Cela correspond à un coût à la tonne qui offre la possibilité aux pays développés de financer la production d'énergies propres pour les pays en développement. Marcel a fait le choix de financer des éoliennes en Inde. Puis, pour réduire leur impact carbone, les fondateurs de Marcel ont lancé une première offre de VTC 100% électrique.



Les facteurs clés du succès :

- Chez Marcel, **la RSE est le socle du modèle économique**. Le sujet, parce qu'il fédère et donne du sens, est porté naturellement par les salariés. Un comité RSE composé d'un représentant de chaque équipe (marketing, commercial, service clients, service chauffeurs, service RH) a été créé. Les collaborateurs volontaires se greffent aux projets qui sont menés par chaque pôle chaque année. C'est aussi une instance où l'on débat des actions RSE à mener, les priorise, puis les pilote.
- **Une quête de cohérence** : la compensation concerne à la fois les trajets clients mais aussi les travail domicile-travail des salariés.
- Les salariés de la start-up ont participé à un programme BPI France de 18 mois qui accompagne les PME dans la formalisation de leur axes RSE. Grâce à l'expertise du cabinet Greenflex, un **plan d'actions** a été construit autour, entres autres, de l'optimisation énergétique avec des **indicateurs et des revues régulières**.

3. RÉDUISEZ LA POLLUTION DIGITALE DE VOTRE ENTREPRISE

Le numérique : une nuisance invisible... mais bien réelle !

La pollution numérique est de plus en plus décriée. Différentes sources sont à identifier : **la production des équipements et les usages.**

Les équipements informatiques sont très énergivores : **produire un ordinateur nécessite 22 kg de produits chimiques, 240 kg de combustibles et 1,5 tonnes d'eau**, selon une étude réalisée par WWF en 2018. De plus, ce secteur est loin d'être exemplaire puisque entre 70 et 90% des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) ne suivent pas les filières de recyclage réglementées au niveau international, selon cette même étude. Dans les bureaux, le constat est édifiant : **la part des équipements informatiques dans la consommation d'électricité d'une entreprise de bureau représente 21%** selon l'ADEME.

L'utilisation d'Internet est responsable de 2 % des émissions de gaz à effet de serre par an. L'équivalent des émissions de CO2 liées au transport aérien.

Les usages individuels du quotidien : la consommation d'Internet annuelle est responsable de l'émission de 2 % des gaz à effet de serre, soit autant que les transports aériens mondiaux sur la même période ! Un des enjeux majeurs, au coeur de l'entreprise étendue, demeure la gestion des données : email, WhatsApp, vidéo, streaming, Messenger nécessitent donc beaucoup d'énergie. **21% des effets de serre sont produits par les data centers**, qui permettent le stockage de toutes ces données. Pour être très concret : envoyer 33 e-mails de 1 Mo à deux destinataires par jour produirait 180 kg de CO2 par an, soit l'équivalent de 1 000 km parcourus en voiture. Lorsque l'on sait que 293 milliards d'e-mails sont échangés chaque année dans le monde...

Le problème sur ce sujet en particulier ? **La prise de conscience est encore très faible** au sein de l'opinion : d'après une enquête du cabinet d'études et de conseil Occurrence, seulement 27 % des Français connaissent la notion d'"écologie digitale". Et nos habitudes de "consommation" ne vont pas forcément dans le bon sens alors que l'IOT s'invite dans nos maisons et que nos bureaux se muent en "digital workplace".

Seulement 27 % des Français connaissent la notion d'« écologie digitale »

Comment prôner la sobriété digitale dans son entreprise ?

Vous pouvez réduire de manière substantielle vos externalités numériques négatives en agissant sur les usages et comportements. Pour cela, communiquez de nouvelles pratiques dites "green IT" au sein des équipes :

Une communication numérique plus responsable :

- On réduit au maximum les messages inutiles en privilégiant les contacts humains !
- Dans les emails : pas de destinataires inutiles en copie, compresser les fichiers, utiliser un logiciel anti-spam, se désinscrire des newsletter inutiles (80 % des e-mails ne sont pas ouverts !) puis vider sa corbeille régulièrement et nettoyer sa boîte avec Cleanfox
- Favoriser une messagerie d'entreprise comme Slack ou Skype ou privilégier l'utilisation de plate-formes collaboratives telles que Whatsapp, Workplace, Messenger.... ou professionnelles telles que Cisco Webex TEAMS ou Microsoft Teams

Une utilisation différente des navigateurs Web :

- Privilégiez des moteurs de recherche responsables comme [Ecosia](#). EY, Ikea Allemagne, le département Global Energy Management d'Engie... utilisent en interne Ecosia. En février 2019, 80 % des recettes excédentaires du moteur de recherche alternatif ont financé la reforestation. Il en existe d'autres : [Qwant](#), [Lilo](#) ou le Made in France, [Ecogine](#).
- Préciser ses recherches : **un mot-clé ciblé représenterait 40 km parcourus en voiture économisés** selon l'ADEME.
- Taper directement dans la barre d'adresse plutôt que celle du moteur de recherche notamment pour retrouver une page déjà consultée. Cela évite des allers-retours dans les data centers.

Réduire les transferts de données :

- Privilégier le partage de fichier *via* clé USB
- Les pièces jointes sont à envoyer via un lien de téléchargement (WeTransfer, par exemple) plutôt qu'en fichier lourd

Éteindre son ordinateur et se déconnecter au maximum :

- Un geste simple... pourtant, la "veille" est un véritable fléau sur les open-space ! Incitez vos salarié.e.s à éteindre leurs ordinateur en fin de journée.
- Se déconnecter au maximum des réseaux sociaux et pages d'infos type Google Actualités.
- Désactiver les notifications liées aux applications. Et si certaines ne servent à rien, supprimez-les !

Une IA pour vous aider vos salarié.e.s à monitorer leur empreinte digitale ?

Digital For The Planet va un cran plus loin pour accompagner le changement en créant "Plana", une IA green. Pluggée sur les différents devices et en fonction du comportement de l'utilisateur, elle l'aide à améliorer sa manière de "consommer". Elle peut, par exemple, détecter qu'il n'a pas d'anti-spam ou que certaines applications ne sont pas utilisées à certaines périodes de l'année. Puis, elle invite l'utilisateur à désactiver les notifications ou à nettoyer son portable.

4. SURFEZ SUR L'ÉCOMOBILITÉ : DEMAIN, TOUS À VÉLO... DE FONCTION ?

Un terrain favorable pour se déplacer plus « vert »

La révolution environnementale des entreprises ne peut se faire sans embarquer les salariés... à condition de concilier enjeux planétaires et quotidiens. Exemple : le trajet pour se rendre au travail. Une vraie problématique quand on sait que 78 % des trajets se font encore en voiture et en solo. L'adoption du projet de loi d'Orientation des Mobilités (LOM) va dans ce sens : son objectif est de verdir les déplacements du quotidien alors que les transports représentent 30% de nos émissions de CO2. Problème : 25% des Français ont déjà refusé une offre d'emploi faute de transport, selon les chiffres du ministère de l'Environnement. La loi propose donc un forfait mobilité durable allant jusqu'à 400 €/an aux salariés. En termes d'indicateurs : **l'objectif serait de tripler la part des trajets à vélo d'ici 2024 car, actuellement, ils ne représentent que 3% des trajets quotidiens.** Mission pas si impossible quand on sait que les trois quarts de nos déplacements du quotidien font moins de cinq kilomètres ! Pour faciliter la transition, la loi prévoit aussi plus de stationnements sécurisés obligatoires devant les lieux de travail.

Aujourd'hui, les 75% des déplacements quotidiens s'effectuent sur une amplitude de 5 kilomètres.

Écomobilité : exemples et bonnes pratiques

• Devenez une entreprise « vélodynamique » !

Encourager le trajet domicile-bureau à vélo grâce au forfait « mobilités durables » comme Sotranasa - entreprise de BTP perpignanaise - qui emploie 170 salariés. Depuis 2014, **la PME a opté pour l'indemnité kilométrique vélo** via la prise en charge d'une partie des frais d'entretien et de renouvellement du vélo : celle-ci s'élève à 0,25€ par kilomètre parcouru.

Quant à la société Pro BTP, elle propose à ses salariés une **flotte de vélos électriques Bemobi** sur son site à Cagnes-sur-Mer. Pour lancer l'initiative verte, des animations ont été organisées auprès des 800 collaborateurs pour expliquer le fonctionnement de la station et faire essayer les vélos. Sur le même modèle que les transféreurs, **une dizaine de personnes se sont mobilisées pour sensibiliser leurs collègues**. Résultats : deux jours après l'inauguration, une soixantaine de personnes étaient inscrites au programme.

• Tendrez-vous le « sans voiture » via le télétravail et la mise en place de ses propres transports écologiques

Avant même la loi LOM, depuis le 1er janvier 2018, l'Etat français imposait à toute entreprise - de plus de 100 salariés sur un même site - de se munir d'un Plan de Mobilité (PDM)¹⁰. Le périmètre est plus large que les déplacements des salariés sur le lieu de travail, il prend également en compte les déplacements professionnels et les visites de partenaires ou de fournisseurs. **Le groupe AXA a, lui, misé sur l'axe télétravail** : près de 35% des collaborateurs travaillent depuis chez eux, les autres peuvent, s'ils le souhaitent, travailler à la maison jusqu'à 8 jours par mois. Chez Société Générale, ce sont **40%¹¹ des collaborateurs des services centraux qui télétravaillent**. Pour ceux qui ont un peu plus de budget... Google a même créé sa propre compagnie de bus au gaz naturel pour transporter ses collaborateurs vivant à San Francisco jusqu'au Googleplex.

• Encourager le covoiturage domicile-travail

Cela fait partie des solutions que le gouvernement veut largement développer, notamment via la mise en place de voies dédiées et de subventions pour les conducteurs. Elisabeth Borne, ministre de la Transition écologique et solidaire, souhaite **3 millions de covoitureurs du quotidien d'ici 5 ans**. BlaBlaLines (branche de BlaBlaCar), Ecov, Klaxit ou encore Karos ont déjà lancé des lignes de covoiturage.

Autre volet expérimenté en entreprise : la mise en place du covoiturage grâce à une **plateforme dédiée** et la création d'une zone de parking spéciale. BNP Paribas, La Poste, Renault, Vinci, Veolia et Carrefour l'ont déjà testé via l'application WayzUp. Le but ? Les encourager à partager leur voiture (en échange du trajet offert) et à changer, à terme, les habitudes de déplacement de leurs collaborateurs / collaboratrices.

5. CO-CONSTRUISEZ VOTRE TRANSITION ÉCOLOGIQUE GRÂCE À L'INTELLIGENCE COLLECTIVE !

Loi Pacte & raison d'être : redéfinir collectivement la place de l'entreprise

88 % des Français¹² approuvent l'idée de revoir la finalité de l'entreprise dans le code civil en y intégrant des dimensions liées à l'intérêt général. L'entrée en vigueur de la loi Pacte en 2019 va dans ce sens en invitant les entreprises à questionner leur place dans la société et, par extension, leurs responsabilités envers leur écosystème. Concrètement, un des volets de la loi **invite les entreprises à définir leur raison d'être** et à l'inscrire dans leurs statuts. Une vision qui s'inscrit dans le sillage des approches plus sociales et responsables de l'entreprise qui ont émergé depuis le milieu des années 50 :

- **Howard Bowen** qui définit une société, au sens d'entreprise, et souligne son imbrication dans la société.
- **Edward Freeman** et sa définition des parties prenantes : toutes les organisations et les individus sont affectés par l'impact de l'entreprise.
- La notion de « **triple bottom line** » qui définit la performance d'une entreprise selon 3 dimensions : people, planète et profit.

Les entreprises s'emparent déjà du sujet ! En effet, cette réflexion stratégique est l'occasion de (re)donner du sens collectif et d'étoffer la vision purement économique de la « firme » décrite par Milton Friedman. Les entreprises les plus motivées ?

- Crédit agricole : « *Agir chaque jour dans l'intérêt de nos clients et de la société* »
- PwC : « *Bâtir la confiance en notre société* »
- Axa « *Protéger et agir pour un futur serein* »

Exemples et bonnes pratiques de réflexion collective

70% des salariés voudraient être davantage impliqués dans la démarche RSE de leur entreprise¹⁴.

Certaines entreprises profitent de ce questionnement quasi existentiel pour lancer une **démarche de consultation élargie**, auprès de l'ensemble des parties prenantes, ou plus restreinte, auprès des salariés. **Le volet écologique devient alors un axe de réflexion majeur et collaboratif de la stratégie des entreprises.**

- Danone a lancé un programme « une personne, une voix, une action » en phase avec sa raison d'être : « *Apporter la santé par l'alimentation au plus grand nombre* ». Le but ? « *Donner aux salariés le pouvoir de définir l'agenda stratégique de l'entreprise* ». Ainsi, chacun des 100 000 salariés du groupe peut donner son avis et s'engager sur les orientations stratégiques 2030 via une plateforme interne. Cette plateforme inclut également **des contenus développés avec des partenaires tels que l'Institut des Nations Unies pour la Formation et la Recherche (UNITAR)**. Tous les salariés de Danone ont ainsi l'opportunité de s'informer afin de mieux comprendre les enjeux écologiques du groupe : devenir une entreprise Bcorp... Cette contribution à grande échelle n'est pas une coquille vide : **elle a donné lieu à des feuilles de route locales et mondiales pour impliquer chacun**, à son niveau, dans l'atteinte des axes clés du groupe et en phase avec 7 des objectifs de développement durable de l'ONU.

• Précurseur de la loi Pacte, dès Juin 2018, **ENGIE a lancé un débat à grande échelle**, en ligne et ouvert aux 150 000 salariés du groupe. **Imagine 2030** est une grande conversation stratégique se tenant sur une plateforme digitale et dont les résultats sont étonnants : de Juin à Octobre 2018, cela a généré près de 30 000 contributions, et ce dans 14 langues. Cette démarche a donc permis d'impliquer tous les collaborateurs d'ENGIE dans la construction de la stratégie du Groupe qui s'oriente vers une Purpose Company. Un axe défendu par Isabelle Kocher, ex-directrice générale : « *Imagine 2030 est un investissement collectif pour notre avenir et pour l'avenir du monde* ». Selon elle, le groupe se doit « *d'être à l'avant-garde de la transition énergétique* ». En termes de déploiement et de sponsorship, chaque manager a, en parallèle, **organisé des rencontres présentielles avec ses équipes**. La motivation des collaborateurs à se projeter dans les enjeux de 2030, particulièrement ceux liés à l'écologie et au-delà de leur périmètre quotidien, démontre une volonté de s'impliquer dans la mission de l'entreprise.

Conclusion

Travailler moins laisse plus de temps aux salariés pour se tourner vers les transports à plus bas-carbone.

Bien sûr, toutes ces initiatives ne constituent pas une liste arrêtée ou exhaustive ! Il en existe d'autres encore bien d'autres... parfois surprenantes. Saviez-vous que **la réduction du temps de travail** participerait à une baisse significative de la pollution quotidienne ? Selon Autonomy, think-tank britannique qui a publié les travaux de Juliet Schor, sociologue de l'Université de Boston, travailler moins laisse plus de temps aux salariés pour se tourner vers les transports à plus bas-carbone. De même, les individus disposant de plus de temps, **s'investissent davantage dans des activités moins énergivores et s'éloigneraient des comportements consuméristes**. Pourquoi pas s'y mettre ? Dans tous les cas, ces idées ont toutes vocation à vous inspirer et à proposer des axes de réflexion pour mettre en place une dynamique collective plus verte. Mais elle ne peut s'opérer sans prendre en considération la culture d'entreprise et les idées des salariés. À vous d'identifier ce qui fait écho et d'accompagner sa mise en oeuvre.



Sources

1 Les joyeux recycleurs

2 Étude annuelle du Carbon Disclosure Project (2017) :

<https://www.novethic.fr/lexique/detail/cdp.html>

3 Rapport Brundtland, 1987 :

<https://www.green-economy.fr/rapport-brundtland/>

4 Arthur Cecil Pigou, économiste du XX^{ème} siècle, a théorisé le principe de pollueur-payeur. Il a jeté les bases de l'économie de l'environnement en proposant d'introduire une taxe pour que l'État puisse corriger les défaillances du marché.

5 Baromètre talents : ce qu'ils attendent de leur emploi, Boston Consulting Group (BCG), la Conférence des Grandes Ecoles (CGE) et Ipsos, 2019 :

<https://www.cge.asso.fr/wp-content/uploads/2017/06/2020-01-24-barometre-bcg-cge-ipsos-talents-ce-qu-ils-attendent-de-leur-emploi.pdf>

6 Enquête de Etude Deloitte The Millennial Survey, 2016 :

<https://www2.deloitte.com/fr/fr/pages/talents-et-ressources-humaines/articles/millennial-survey-2016-etude.html>

7 Enquête ANDRH, « RH & RSE, à la croisée des chemins », 2018

8 Nudge : la méthode douce pour inspirer la bonne décision - 2010

9 Infodurable :

<https://www.linfodurable.fr/conso/75-des-trajets-domicile-travail-se-font-en-voiture-souvent-en-solo-comment-se-deplacer-mieux>

10 Si elles se trouvent dans le périmètre d'un Plan de déplacements urbain (PDU)

Sources

11 Article Les Echos 12/09/18 :

<https://www.lesechos.fr/thema/dummy/societe-generale-un-deploiement-pionnier-et-massif-du-teletravail-138743>

12 Enquête Elabe sur la perception des Français pour l'entreprise, 2018 :

<https://elabe.fr/a-quoi-servent-entreprises/>

13 The social responsibility of a business man, 1953

14 Ekodev, Des enjeux et des hommes, ViaVoice, édition 2018 :

<http://www.desenjeuxetdeshommes.com/Blog/Le-fil-d-actualite/Retour-sur-les-resultats-du-3eme-barometre-salaries-et-entreprise-responsable>

15 Bluenove :

<https://bluenove.com/blog/imagine-2030-engie/>

<http://management-rse.com/a-propos/martin-richer/>

<https://www.iso.org/obp/ui/fr/#iso:std:iso:26000:ed-1:vl:fr>

<https://www.iso.org/obp/ui/fr/#iso:std:iso:26000:ed-1:vl:fr>

<http://www.vie-publique.fr/actualite/dossier/grenelle-an/grenelle-environnement-an-apres.html>

<http://www.vie-publique.fr/actualite/panorama/texte-discussion/proposition-loi-relative-au-devoir-vigilance-societes-meres-entreprises-donneuses-ordre.html>

<https://www.editions-legislatives.fr/loi-pacte-principales-mesures-pour-entreprises>

<https://www.glassdoor.fr/index.htm>



Sources

<https://www2.deloitte.com/fr/fr/pages/talents-et-ressources-humaines/articles/millennial-survey-2017.html>

<https://pour-un-reveil-ecologique.org/fr/>

<http://www.conecomm.com/research-blog/2016-millennial-employee-engagement-study>

<https://www.linkedin.com/in/olivier-lajous-00888937/>

<https://www.workdesign.com/2017/01/thinking-outside-change-management-box/>

<https://www.amazon.com/Quiet-Leadership-Steps-Transforming-Performance/dp/0060835915>

http://affectivebrain.com/?page_id=161

<https://www.simplypsychology.org/operant-conditioning.html>

<http://hbswk.hbs.edu/item/do-you-have-change-fatigue>

<https://gbrispierre.fr/qui-sont-les-transfereurs-ces-praticiens-de-lecologie-au-travail-the-conversation-2019/>

<https://fresqueduclimat.org/>

<https://lemontri.fr/>

https://www.amazon.fr/Nudge-habitudes-comportements-d%C3%A9cisions-best-seller/dp/2311001051/ref=asc_df_2311001051/?tag=googshopfr-21&linkCode=dfO&hvadid=228004085234&hvpos=&hvnetw=g&hvrnd=9145223467286217621&hvpone=&hvptwo=&hvqmt=&hvdev=c&hvdvcmdl=&hvlocint=&hvlocphy=9056502&hvtargid=pla-454217905560&psc=1



Sources

<https://www.futuribles.com/fr/document/lincitation-aux-comportements-ecologiques-les-nudg/>

<http://www.lafabriqueecologique.fr/>

https://www.hellocarbo.com/?utm_source=usbektrica.com&utm_medium=referral

<https://yoyo.eco/>

<http://www.canibal.fr/>

<https://www.sowee.fr/>

<https://www.green-creative.com/>

<https://www.egreen.fr/>

<https://eco-act.com/fr/>

<https://www.bpifrance.fr/>

<https://www.greenflex.com/>

<https://www.youtube.com/watch?v=OO-k5Ku6P7o>

<https://www.youtube.com/watch?v=XRaGQjyt7EU&list=PLfXJIGA7BJR2bIPaJTwlDXac-WHCsvhO2>

<http://www.ecosia.org/>

<https://www.qwant.com/?l=fr>



Sources

<https://www.lilo.org/fr/>

<https://ecogine.org/>

http://digitalfortheplanet.com/presentation_fr.html

<https://www.ouest-france.fr/economie/transports/la-loi-mobilites-pour-ameliorer-les-deplacements-quotidiens-est-promulguee-6670274>

<https://www.provelo.org/fr/page/velo-boulot-entreprises-velodynamiques>

<https://www.decllic-mobilites.org/bonnes-pratiques/modes-actifs/62-sotranasa-bonnepratique-ikv-velo>

<https://www.bemobi.fr/>

<https://www.latribune.fr/entreprises-finance/services/transport-logistique/idvroom-ou-wayzup-qui-gagnera-la-bataille-du-covoiturage-domicile-travail-576336.html>

<https://www.danone.com/fr/about-danone/sustainable-value-creation/our-company-goals.html>

<https://www.linkedin.com/pulse/l%C3%A8re-de-la-responsabilit%C3%A9-isabelle-kocher/>

<https://autonomy.work/>



Welcome
TO THE
Jungle