



# Entreprise DU FUTUR

## Matinale DRH

TABLE RONDE  
RSE : LA NOUVELLE CASQUETTE DES RH ?



# RSE : LA NOUVELLE CASQUETTE DU DRH ?

*Alors ces joueurs, jeunes ou moins jeunes, qu'est-ce qui leur donne envie de courir pour votre entreprise ? Ce qui les fait rester, et ce qui maintient surtout leur engagement (parce qu'on peut rester mais se désengager... ce que désigne le « quiet quitting »), c'est le sens.*

**Nous avons donc parlé RSE, en se demandant avec Nathalie Liebert, DRH & RSE d'Edenred France & Grégory Jourdan, Directeur général adjoint Ressources Humaines & RSE de Visiativ dans quelle mesure, la RSE était la nouvelle casquette des DRH ?**

Dans les faits, l'enquête menée par l'ANDRH en septembre dernier nous apprend, qu'en termes de gouvernance, c'est très variable :

- Dans ¼ des entreprises environ, la RSE est rattachée à la fonction RH
- Dans 1 autre ¼, la RSE est portée par un service totalement décorrélé des RH
- Pour le reste, RH et RSE sont dans des services différents mais collaborent

**Maud Aigrain : Grégory Jourdan, vous vous en êtes convaincu, aujourd'hui c'est bien la direction des ressources humaines qui doit s'emparer du sujet ?**

**Gregory Jourdan :** Ce qui fait la logique de confier la RSE aux DRH, c'est qu'aujourd'hui **le RSE se fait avec, PAR et POUR les collaborateurs. Donc naturellement, la RSE finit dans le giron des DRH.**

D'abord **PAR** les collaborateurs : sans les collaborateurs, la RSE n'existe pas. Que ce soit en interne : on a souhaité chez Visiativ engager nos collaborateurs pour qu'ils soient acteurs de ces engagements, et en externe : comment, demain, j'accompagne mes clients dans leur démarche RSE. Je ne peux pas le faire sans mes collaborateurs.

Ensuite, **POUR** les collaborateurs : la RSE, c'est un élément clé de la marque employeur. Aujourd'hui, le « sens » c'est devenu la RSE et à l'international, naturellement, le sujet est venu aussi chez les DRH.

**Nathalie Liebert :** La RSE est bel et bien devenu un pilier de l'attractivité et de la marque employeur. La question est systématiquement posée par les candidats lors des entretiens de recrutement. Chez nous, ça a vraiment un sens particulier, parce qu'Edenred s'est construit – alors évidemment on ne parlait pas de RSE à l'époque – mais Edenred s'est construit sur le S, sur le lien social.

En effet avec le ticket restaurant, l'idée c'était de permettre aux travailleurs d'avoir une vraie pause déjeuner et d'en faire profiter les restaurateurs de quartier. Nous étions déjà sur cette dimension sociale. Aujourd'hui, notre nouveau terrain de jeu, en interne ou en externe chez nos clients, c'est le « E »...

Ce qui est plus nouveau pour nous, **nous venons d'ailleurs de recruter une directrice RSE, au sein de la DRH.**

On est entré au CAC 40 ESG en septembre dernier (nouvel indice boursier qui rassemble 40 entreprises socialement responsable)... L'Exigence de reporting extra-financier est très forte.

Sur certains aspects, notamment environnementaux, je manque d'expertise mais ce n'est pas une raison pour ne pas y aller, **il faut savoir bien s'entourer !**

**Les actions concrètes d'EDENRED en termes de RSE :**

-l'« Ideal day », point d'orgue de ce qu'on a mis en place pour **permettre à nos collaborateurs de s'engager pour une cause qui leur est chère** : Concrètement, ils peuvent consacrer 2 jours de leurs temps par an à des actions sociales, environnementales, etc.

-Plateforme « Wenabi » : liste d'associations.

-**Mise en place du FMD : Forfait Mobilité Durable**, pour permettre que l'entreprise finance une partie des abonnements vélo, de façon défiscalisée, comme les tickets resto.

**La nouvelle action de VISIATIV envers leurs clients : Mesurer leur empreinte numérique.**

Une initiative mise en place au niveau de Direction des achats et du développement durable, pour mesurer la consommation carbone de notre outil. Cela permet de paramétrer l'outil pour limiter son empreinte carbone

Gregory Jourdan « Par exemple, si tu n'as pas besoin de faire remonter les données toutes les semaines, ne le fais pas ! »



**Maud Aigrain :** Beaucoup d'attentes du côté de vos clients, du côté collaborateurs, du côté candidats... On comprend en effet pourquoi cela fait sens de confier les stratégies RSE aux DRH... pour autant, quand on a préparé cette table ronde, Grégory vous avez soulevé un point qui me semble essentiel : est-ce que c'est compatible encore longtemps ? on le voit, c'est en train de devenir de plus en plus technique, de plus en plus réglementé aussi... est-ce que les DRH ont les moyens de suivre cette montée en puissance ? sachant, on l'a dit, qu'ils ne s'estiment déjà pas assez formés à ces questions ?

**Grégory Jourdan :** C'est vrai que c'est une fonction qui se « techniquise » beaucoup. Par exemple, je ne suis pas un expert du bilan carbone, donc je me suis entouré de personnes expertes du bilan carbone.

Mais je ne suis pas sûr que cela peut tenir encore longtemps. La réglementation sur la RSE est en train de se construire et elle est très technique. Sur la partie financière, la gouvernance, la compliance...

**Je me pose la question sur la limite de nos compétences, et de notre bande passante. Demain je pense qu'on aura des DRSE, comme des DRH.**

Ma vision c'est que dans 5 ans, au sein des Comex, on aura des directeurs RSE dans toutes les boîtes, pas que les grandes.



## MERCI À NOS PARTENAIRES

Partenaire co-producteur :

