

« Structurer votre démarche RSE dans la durée »

Énoncé du livre

1. **Revenez sur vos constats.**

Identifiez **trois leviers d'action** abordés dans ce chapitre qui vous semblent les plus pertinents pour transformer durablement votre organisation

(ex. : grille de double matérialité, réseau d'ambassadeurs, indicateurs RSE en comité stratégique).

Pour chacun, précisez :

- pourquoi ce sujet vous concerne ;
- les outils ou types d'actions qui pourraient s'y appliquer (diagnostic, action, pilotage).

2. **Passez à l'action.**

Choisissez **un levier** parmi les trois.

Rédigez une **mini-fiche d'action** précisant :

- l'objectif visé ;
- une action courte (sous 30 jours) ;
- une action structurante (sur 6 à 12 mois) ;
- un indicateur de suivi pertinent.

3. **Mobilisez vos alliés.**

Pour ce même sujet, identifiez :

- qui, dans votre structure, pourrait être moteur sur ce sujet ;
- qui pourrait être freinant ou indifférent ;
- quel serait le bon moment pour en parler et le levier pour lancer la dynamique.

4. **Projetez-vous à l'échelle collective.**

Imaginez que votre organisation réussisse à incarner cette démarche de façon exemplaire :

- Quels changements concrets dans les pratiques pourraient en découler pour vos salariés, clients ou partenaires ?

 **Objectif :** consolider votre démarche RSE dans la durée, en reliant les outils, les acteurs et les leviers de transformation identifiés dans ce chapitre.

Pour aller plus loin

Nous vous proposons de mettre en place un atelier collectif intitulé « **Structurer la RSE dans la durée** », permettant de relier diagnostic, plan d'action et pilotage stratégique, pour inscrire la responsabilité dans la gouvernance et la culture d'entreprise.

Vous trouverez ci-dessous :

-  la **fiche-méthode**, détaillant le déroulé et les outils à mobiliser ;
-  une **fiche de synthèse préremplie**, illustrant le résultat obtenu par **Benjamin**, l'un des quatre protagonistes du livre « *La RSE, mais c'est très simple* ».

 **Objectif :** passer d'une RSE de projets à une amélioration continue, pilotée et durable.

L'exemple de notre personnage : Benjamin - Du diagnostic à la gouvernance

Benjamin, expert-comptable et dirigeant du cabinet Pano & Coperti, a accompagné plusieurs clients dans leurs démarches RSE, mais n'avait jamais structuré la sienne.

Après avoir participé à une **Fresque de la RSE®**, il décide d'appliquer les mêmes principes à son propre cabinet.

Il réunit son équipe pour identifier trois leviers prioritaires :

1. **La formalisation d'un plan d'action RSE clair et suivi**, pour ne plus s'en tenir aux bonnes intentions.
2. **L'intégration d'indicateurs non financiers** dans les tableaux de bord du cabinet (formation, bien-être, satisfaction client).
3. **La participation active des collaborateurs** via un "comité impact".

Le groupe choisit de démarrer par le premier levier : **structurer la démarche dans le temps**.

➡ Action courte : créer une feuille de route trimestrielle des actions en cours.

➡ Action structurante : instaurer un comité RSE trimestriel et publier un mini-rapport d'avancement.

➡ Indicateur : taux de réalisation des actions planifiées et taux de participation des collaborateurs.

Un an plus tard, la démarche est devenue un réflexe collectif. Les réunions internes intègrent un point "impact", les objectifs RSE figurent dans le plan de développement, et les jeunes collaborateurs sont impliqués dans la réflexion stratégique.

Benjamin comprend que **le vrai changement naît quand la RSE sort du dossier et devient une méthodologie de progrès pilotée**.

Objectif de l'exercice

Passer d'actions RSE isolées qui se suivent à une démarche structurée et pérenne, articulant les outils, les acteurs et le pilotage stratégique.

Déroulé de l'atelier

1. **Sélection des leviers structurants (30 min)**
 - Brainstorming sur les leviers RSE abordés dans le chapitre (diagnostic, parties prenantes, gouvernance, indicateurs).
 - Sélection des trois leviers jugés les plus pertinents pour l'organisation.
2. **Élaboration d'une mini-fiche d'action (40 min)**
 - Pour le levier prioritaire : définir l'objectif, une action courte, une action structurante et un indicateur de suivi.
 - Identifier les conditions de réussite et les obstacles à anticiper.
3. **Cartographie des acteurs (30 min)**
 - Identifier les alliés moteurs, les soutiens indirects et les freins potentiels.
 - Déterminer le bon moment et le levier d'engagement pour lancer la dynamique.
4. **Projection collective (30 min)**
 - Imaginer l'entreprise "après" : quelles transformations visibles, quelles nouvelles pratiques, quels bénéfices ?
 - Formuler une phrase d'engagement commune.

 **Durée totale indicative : 2 h 10**

Outils recommandés

-  Modèle de fiche d'action RSE (objectif, actions, indicateur, responsable)
 -  Matrice acteurs / leviers d'implication
 -  Feuille de route RSE annuelle ou semestrielle
-

Indicateurs recommandés

- Nombre d'actions RSE suivies dans le temps
 - Taux de réalisation des engagements trimestriels
 - Niveau de participation des collaborateurs
 - Intégration du plan RSE dans la gouvernance
-

À retenir

Une démarche RSE durable repose sur trois piliers : la clarté des priorités, la régularité du pilotage et l'appropriation par les équipes.

À VOUS DE JOUER !

Exemple de fiche de synthèse « Structurer la RSE dans la durée », exercice page 142

► Atelier collectif « *Structurer la RSE dans la durée* » mené par Benjamin, Cabinet Dedicatia / Réseau Pano & Coperti, du livre « La RSE mais c'est très simple » - Version 2025

Objectif

Transformer une démarche RSE spontanée en stratégie suivie et gouvernée dans le temps.

Contexte et participants

- **Structure** : cabinet Pano & Coperti (25 collaborateurs)
- **Facilitateur** : Rémi, de la Cité de la RSE
- **Durée** : 3 ateliers sur 3 mois
- **Objectif global** : faire du plan RSE un outil de pilotage trimestriel intégré.

Plan d'action RSE structuré

Levier prioritaire	Action courte (≤ 30 jours)	Action structurante (6–12 mois)	Indicateur de suivi
Suivi des engagements RSE	Créer une feuille de route trimestrielle partagée	Instaurer un comité RSE trimestriel et un rapport interne annuel	Taux de réalisation des actions planifiées
Implication des collaborateurs	Identifier des ambassadeurs RSE par service	Mettre en place un canal interne d'idées et de retours	Nb d'idées reçues / taux de participation
Mesure d'impact	Lancer un test sur 3 indicateurs clés (carbone, satisfaction, bien-être)	Intégrer ces données dans le reporting de gestion	Evolution des indicateurs RSE dans le temps

Mobilisation et ressources

- Référent RSE interne, appui contrôle de gestion et communication.
- Outils : tableau de suivi collaboratif et fiche d'action type.
- Moyens : ½ journée par trimestre dédiée au pilotage.

Observations partagées

- Le travail collectif a permis de relier des initiatives dispersées autour d'une vision commune.
- La régularité du suivi a créé une dynamique d'équipe et une meilleure lisibilité du progrès.
- L'inclusion d'indicateurs RSE dans les réunions de direction a renforcé la légitimité du sujet.
- L'équipe s'est appropriée la démarche, transformant le "projet RSE" en **pratique managériale partagée**.

 Cet exercice est extrait du livre « La RSE, mais c'est très simple » (éd. Dunod), écrit par Rémi Demersseman, président de la Cité de la RSE. ➡ Pour plus d'informations, de ressources ou d'accompagnement : www.citedelarse.fr

Suivi et perspectives

- **Prochain jalon** : octobre 2026, bilan d'un an de pilotage.
- **Objectif** : publication du premier **rapport d'impact interne**.
- Intégration prévue dans la stratégie globale 2027 du cabinet.

Engagement de l'équipe

« Notre RSE ne dépend plus d'une personne ou d'un projet, elle fait partie de la manière dont nous décidons et agissons, chaque jour. »

Liens complémentaires

- WikiRSE.org : Fiche « Intégrer les enjeux RSE dans la stratégie »
- Fiche Bilan associée : « Et si la RSE vous concernait déjà ? » (page 32)