

DIRIGEANT

N°1

L'engagement de la direction est la condition première pour s'engager dans une démarche de Responsabilité Sociétale.

Elle permet d'asseoir une bonne gouvernance, c'est-à-dire d'instaurer un système par lequel les décisions vont être prises et appliquées.

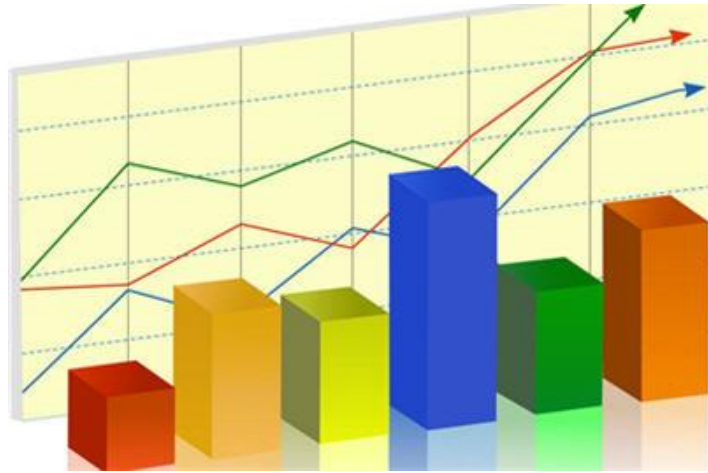
L'objectif de la mise en place d'une démarche RSO est de renforcer la performance globale de l'entreprise.

Pour ce faire, Il est nécessaire de mesurer les impacts de ses différentes actions et d'en surveiller les performances. Ce suivi pourra être réalisé en construisant des systèmes de suivi propres à son organisation, comme par exemple un « plan à moyen et long terme »

L'intégration du développement durable* se fait par des actions concrètes, de bon sens, à tous les niveaux et sur toutes les fonctions de l'entreprise. Cet ouvrage vous propose des pistes de réflexion pour fédérer.

La démarche de responsabilité sociétale, un projet d'entreprise au service de la performance globale

Le dirigeant définit une stratégie d'entreprise claire, qu'il partage avec ses collaborateurs. La démarche RSO s'inscrit dans le projet d'entreprise global. Elle permet ainsi une vision élargie et prévisionniste en intégrant des indicateurs spécifiques. Ainsi l'intégration de cette démarche participe au renforcement et à la pérennisation de l'organisation.



Pour améliorer la performance globale de l'organisation, il est nécessaire d'innover en intégrant des indicateurs qui permettront d'évaluer la valeur globale de l'organisation : ses valeurs, ses engagements, ses savoir-faire...

VOTRE AUTODIAGNOSTIC

- Ai-je formalisé mon projet d'entreprise, ma mission et mes valeurs ?
OUI / NON
- Ai-je engagé une action en interne dans un souci social et/ou environnemental ?
OUI / NON
- Est-ce que j'assure le pilotage de mes performances avec des indicateurs clairs, mesurables et comparables ?
OUI / NON
- Suis-je engagé dans une démarche de RSE ?
OUI / NON
- Ai-je déjà fait part formellement de mes engagements en matière de RSE ?
OUI / NON
- Est-ce que les concepts Développement Durable et RSE sont connus en interne ?
OUI / NON
- Les objectifs RSE sont-ils réexaminés et réajustés de manière régulière ?
OUI / NON

DES ROLES, DES RESPONSABILITES, DES OUTILS DE PILOTAGE CLAIREMENT FORMALISÉS

Pour déployer la démarche RSE et améliorer ses performances, le dirigeant doit clairement identifier les différents enjeux à venir et comment chacun dans l'organisation prend en charge ces enjeux selon son rôle dans l'organisation.

Les outils de pilotage RSE, au même titre que les outils de gestion, permettent de déployer la stratégie plus facilement et de mesurer l'avancement par rapport aux objectifs définis.

LES BONNES PRATIQUES OBSERVÉES

- Le Pacte Mondial (ou Global Compact) énonce 10 principes définis dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption facilitant ainsi l'élaboration d'une stratégie RSO adaptée. Il apporte une base sur laquelle le dirigeant peut s'appuyer
<http://www.unglobalcompact.org/>

Pour aller plus loin :

- Le Club des Jeunes Dirigeants développe le concept de « Performance Globale ». Il propose à chaque dirigeant un outil en ligne de diagnostic et de pilotage appelé le GPS (Global Performance System) :
<http://gps.cjd.net/>
- La fondation européenne EFQM (European Foundation for Quality Management) propose un modèle d'excellence pour améliorer ses performances. Le premier critère est le leadership du dirigeant :
<http://www.efqm.org/>

LES POINTS MAJEURS

- Disposer d'une vision claire des enjeux de l'entreprise pour définir les premières actions RSE pertinentes
- Identifier les évolutions de la réglementation
- Marquer son engagement au niveau de la Direction Générale
- créer un environnement propice au déploiement de la RSE, en premier lieu grâce à l'exemplarité du dirigeant
- Partager les valeurs de l'entreprise avec l'ensemble des collaborateurs
- Définir les rôles et expliquer les rôles de chacun en interne pour piloter la démarche RSE
- Mettre en place des outils pour suivre les performances (Tableaux de bord avec évaluation des impacts positifs et négatifs)
- Mesurer et suivre les performances RSE de façon périodique
- Intégrer dans les fiches de poste et dans les lettres de mission des indicateurs et des objectifs RSE et les aborder lors de l'entretien individuel périodique.
- Confier la coordination du projet à une ou plusieurs personnes ressource
- Déployer la compétence RSE aux différents niveaux opérationnels

VOICI CE QUE J'Y GAGNE

- Eclairer mes prises de décision
- Anticiper les réglementations futures
- Renforcer et élargir les performances de l'entreprise
- Améliorer ses pratiques dans le domaine de la gestion des risques
- Créer et alimenter un environnement propice au déploiement d'un projet collectif
- Améliorer l'image de l'entreprise