



## ENGAGER LES ÉQUIPES GRÂCE À LA RSE

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est devenue un levier essentiel pour les entreprises souhaitant se démarquer et attirer les talents. Plus qu'un simple engagement éthique, la RSE se révèle être un puissant moteur d'engagement des collaborateurs.

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) se définit comme l'intégration volontaire **des préoccupations sociales et environnementales dans les activités commerciales et les relations avec les parties prenantes**. La RSE couvre plusieurs domaines, tels que la réduction de l'empreinte carbone, l'amélioration des conditions de travail, le soutien aux communautés locales et l'éthique dans les affaires. En intégrant ces aspects dans leur stratégie, les entreprises peuvent non seulement contribuer à un monde meilleur, mais aussi **renforcer leur compétitivité**, à travers notamment **un meilleur engagement** de leurs équipes.

### QUELS IMPACTS POUR LES COLLABORATEURS ?

Les entreprises qui mettent en œuvre **des politiques RSE axées sur le bien-être au travail** voient souvent une **réduction de l'absentéisme et du turnover**. Les initiatives telles que la promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, l'amélioration des conditions de travail et la mise en place de programmes de santé et de bien-être peuvent grandement améliorer le moral et la productivité des employés.

L'implication des collaborateurs dans des projets RSE favorise **un sentiment d'appartenance et de fierté**. Lorsque les employés voient que leur entreprise se soucie de l'impact social et environnemental de ses activités, ils sont plus susceptibles de se sentir alignés avec ses valeurs et objectifs, ce qui renforce leur loyauté et leur engagement.

Les initiatives RSE, telles que le bénévolat de compétences, permettent aux collaborateurs **de développer de nouvelles compétences** tout en contribuant à des causes sociales. Ces programmes offrent aux employés des opportunités de formation continue et de développement personnel, ce qui peut augmenter leur satisfaction au travail et leur engagement à long terme.

### LES BONNES PRATIQUES

Il est crucial **d'impliquer les collaborateurs** dans la définition et la mise en œuvre des politiques RSE. Cela peut se faire par le biais de groupes de travail, de consultations ou d'enquêtes internes. Les employés sont plus susceptibles de soutenir et de participer à des initiatives qu'ils ont contribué à concevoir.

**La communication régulière et transparente sur les actions RSE et leurs impacts** est essentielle pour maintenir l'engagement des collaborateurs. Utiliser des outils tels que les newsletters, les réunions d'information ou les plateformes collaboratives peut aider à garder les employés informés et impliqués. Une communication efficace permet également de célébrer les réussites et de partager les apprentissages, **renforçant ainsi le sentiment de communauté et de contribution**.

**Mesurer les résultats des initiatives RSE et valoriser les contributions des collaborateurs** sont des aspects importants pour maintenir leur motivation. Des outils comme les tableaux de bord RSE ou les certifications peuvent aider à suivre les progrès et à reconnaître les efforts des employés. En valorisant les contributions individuelles et collectives, les entreprises peuvent encourager une culture de reconnaissance et de soutien mutuel, ce qui renforce aussi l'engagement des employés.

La RSE est ainsi devenue **un pilier stratégique pour les entreprises souhaitant attirer et retenir les talents tout en améliorant leur performance globale**. En impliquant activement les collaborateurs dans des initiatives responsables et en valorisant leurs contributions, les entreprises peuvent créer **un environnement de travail stimulant et engageant, propice à l'épanouissement personnel et professionnel**.



## CHIFFRES CLÉS<sup>1</sup>

**70%** des collaborateurs connaissent la notion de RSE, mais seuls 29% d'entre eux savent « précisément de quoi il s'agit ».

**55%** des collaborateurs se positionnent comme promoteurs ou militants (10%) en matière de RSE.

**72%** des collaborateurs estiment que l'entreprise devrait associer davantage les collaborateurs à ses réflexions sur la RSE et ses enjeux.

<sup>1</sup> Baromètre Cegos 2021



### > LE MOT DU PRO



#### Fabienne Chol

Directrice générale adjointe en charge du Pôle des Ressources Humaines au Conseil Régional d'Ile-de-France

#### Pouvez-vous présenter votre stratégie RSE ?

Déjà, il faut dire que la RSE trouve une résonance particulière à la Région Île-de-France, puisque, en tant qu'organisme de la fonction publique (11 000 agents), nous sommes animés par la volonté de contribuer à l'intérêt général. Depuis près de dix ans, notre vision de la RSE, ce n'est pas de créer une stratégie isolée, mais au contraire, d'intégrer les principes de la RSE dans toutes nos activités, dans chaque département. Pour cela, nous impliquons tous les agents, quel que soit leur niveau hiérarchique. Nous nous inspirons du concept de l'entreprise libérée pour libérer leurs énergies. Notre objectif est d'encourager l'initiative individuelle et de responsabiliser nos agents dans tous les domaines, et notamment les questions relatives à la RSE. Cette approche et les résultats qui en découlent, nous ont permis de recevoir plusieurs labels et prix.

#### Comment engagez-vous vos collaborateurs dans cette dynamique ?

Tout d'abord, nous organisons des formations pour sensibiliser tous les agents aux enjeux de la RSE. Nous proposons aussi des actions de sensibilisation, comme

l'atelier de la fresque du climat : 200 managers ont été formés, et ils ont ensuite formé leurs équipes. Résultat : aujourd'hui, 70 % des agents de la Région sont formés. Ensuite, nous favorisons la création de réseaux informels, hors hiérarchie. Il en existe sur différents sujets : le handicap, les femmes, le climat... Ce sont des réseaux très dynamiques, qui conduisent à l'action, et qui sont aussi là pour suivre la réalisation de nos engagements. Enfin, nous organisons des concours pour permettre aux agents de proposer et de développer des projets concrets, comme par exemple rendre le siège de la Région plus écologique, ce qui a conduit au verdissement des toits.

#### Comment réagissent vos collaborateurs ?

En étant à l'initiative et responsabilisés, les collaborateurs sont extrêmement engagés... On voit bien que les préoccupations environnementales, notamment, sont partagées par un grand nombre de nos agents, et grâce à nos dispositifs, on leur offre le cadre pour passer à l'action, et dépasser ainsi l'angoisse environnementale. De manière générale, notre méthode améliore la motivation des collaborateurs et leur bien-être au travail, ce qui leur permet de mieux surmonter les obstacles et les difficultés. Notre collectivité s'en trouve plus efficiente et mieux à même de servir nos administrés. C'est gagnant-gagnant !

Nos coordonnées

02 36 56 00 00

commercial@collecteam.fr

 collecteam

[www.collecteam.fr](http://www.collecteam.fr)

© Collecteam 2024 - Société de courtage en assurances - 13 rue Croquechâtaigne - BP 30064 45380 La-Chapelle-Saint-Mesmin - SA au capital de 7 005 000€ - SIREN 422 092 817- RCS Orléans N°ORIAS 07 005 898 - <https://orias.fr> - Article L 520-1 II.b du Code des assurances (liste des Compagnies d'assurance disponible sur notre site internet) - Soumis au contrôle de l'ACPR 4 place de Budapest - CS92454 - 75436 Paris Cedex 09 Service réclamation : [reclamation@collecteam.fr](mailto:reclamation@collecteam.fr) - Crédit photo : Adobe Stock

