

Les différents types de démarche de RSE

Brigitte Thieck, professeure associée au Cnam,
Département MIP,
Fondatrice et dirigeante de la société EcoEthic

Les différents types de démarches RSE

Pourquoi est-il important de situer la démarche de l'entreprise?

Quelles sont les différentes démarches RSE?

Y a-t-il un consensus sur une classification des démarches RSE?

Quelles sont 7 étapes de la démarche RSE?

Pouvoir situer sa démarche RSE

Il n'y a de vent favorable que pour celui qui sait où il va...

Sénèque



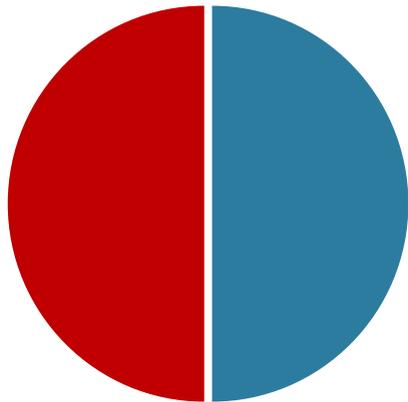
Quand il est urgent il est déjà trop tard... Talleyrand

le temps long est le seul permettant les changements en profondeur...

Pourquoi est-il important de situer sa démarche?

De la **RSE** subie comme une punition, une contrainte ...
à la **RSE** levier de croissance et d'innovation de
l'entreprise

La RSE “subie”
La punition



La RSE “désirée”
créatrice de valeur
Source d'innovation



En fonction de l'implication de la Direction et du taux de participation des salariés

le **cnam**

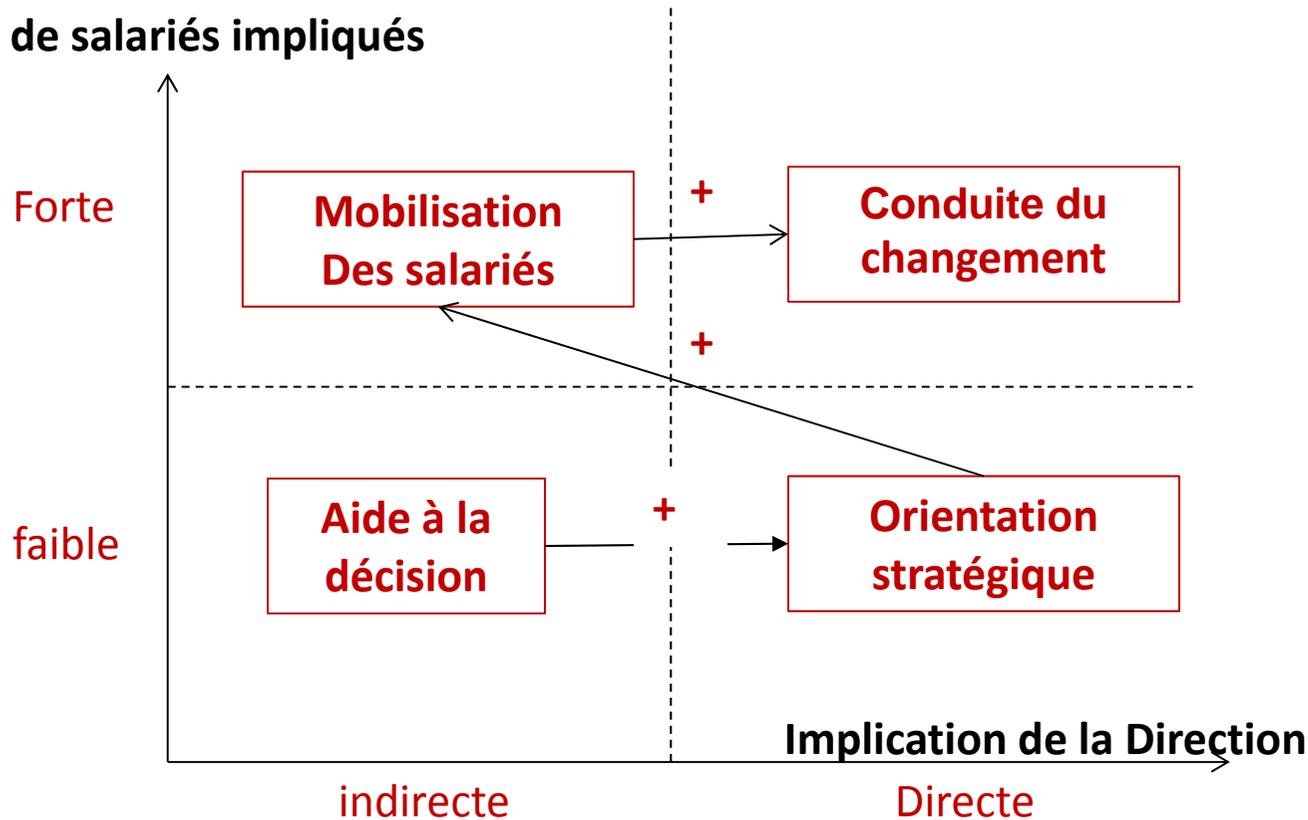
La RSE outil d'aide à la décision... jusqu'**à la conduite du changement**

En passant par les phases de choix stratégique et de mobilisation des salariés (Démarche RSE = projet d'entreprise et non pas une somme d'actions ponctuelles et aléatoires)

Jusqu'où peut aller la démarche RSE dans l'entreprise?

De l'aide à la décision ... à la conduite du changement

Taux de salariés impliqués

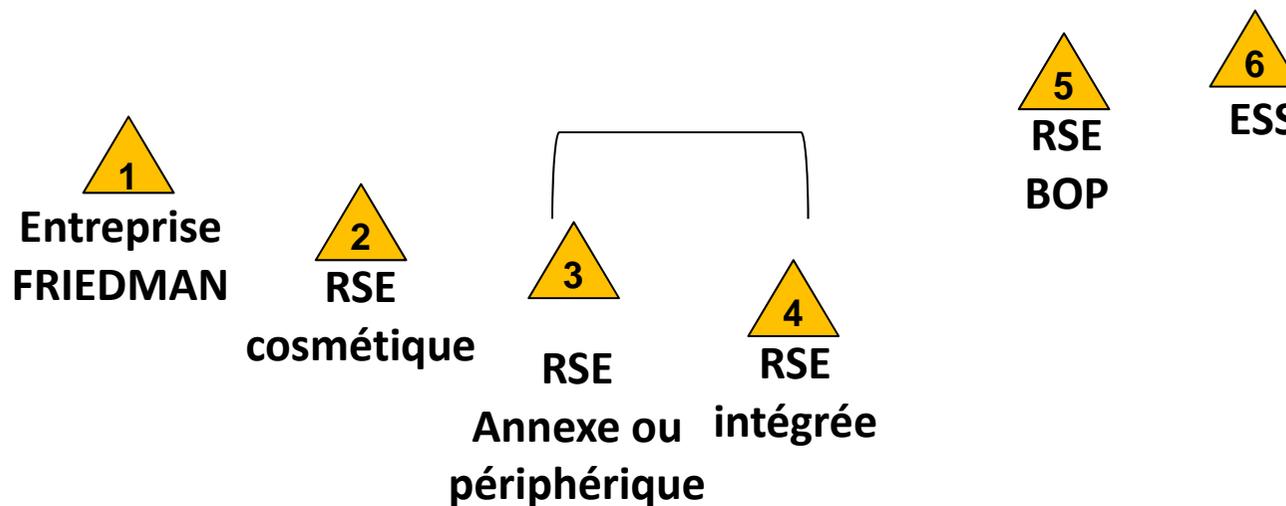


Graphe d'après JP. BOOTZ

Les différentes stratégies RSE en entreprise

Le type de stratégie RSE est fonction du types d'actions « RSE » menées par l'entreprise

RSE : Le foisonnement des pratiques commande un retour sur les fondamentaux*



*D'après Alain Charles Martinet Marielle Audrey Payaud, 2013.

La vision de la RSE et de la performance sont liées

La vision RSE des dirigeants serait fonction de leur appréciation de la performance

SAULQUIN et SCHIER (2005, 2007) ont avancé l'idée selon laquelle les dirigeants définissent différemment la RSE suivant leur degré d'ouverture et leur approche de la performance. Ils définissent une typologie des perceptions managériales de la RSE qui peut être perçue comme :

Une contrainte de type normative qui sera « subie » (punition) à un véritable levier stratégique où la RSE oblige l'entreprise à procéder à une relecture critique de sa vocation et de son mode de fonctionnement (son business model).

Les postures managériales face à la RSE

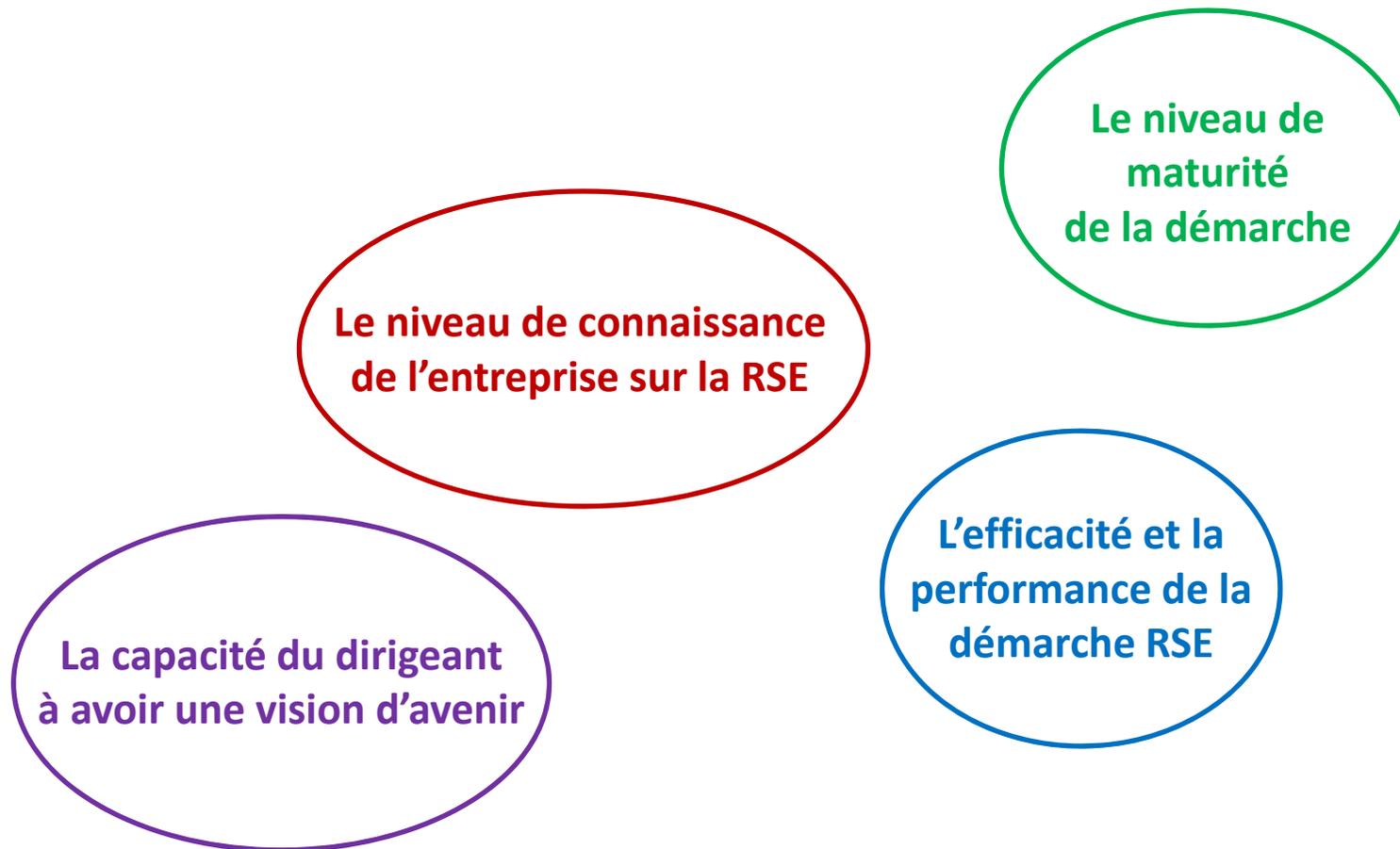
Les attitudes des dirigeants face à la RSE sont fonction de l'attitude des dirigeants face à l'avenir

- **Attitude passive**
RSE contrainte (sous pressions des PP) / Posture mécaniste
- **Attitude réactive**
RSE levier d'ouverture (gérer le risque image)
= Posture opportuniste et cosmétique
- **Attitude préventive**
RSE levier de dynamique : nouveaux pdts et services innovants
= Posture processuelle
- **Attitude pro-active** / *RSE levier stratégique* = Posture engagée

D'après Saulquin & Schier, 2007

Les 4 critères principaux d'évaluation de la démarche RSE

le **cnam**



Les 3 axes de l'analyse des démarches RSE

Importance pour les parties prenantes de l'entreprise

Temps

