



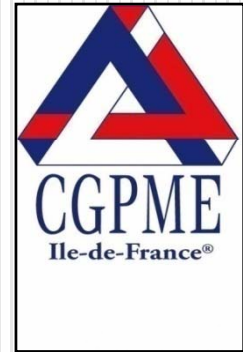
Comment transposer les valeurs du Développement Durable à la gestion au quotidien d'une entreprise?

- **Proximité**
- **Ethique**
- **Responsabilité**

cgpme-idf@wanadoo.fr - Tel: 01 56 89 09 30

www.cgpme-idf.fr

Comment transposer les valeurs du développement durable à la gestion au quotidien de l'entreprise?



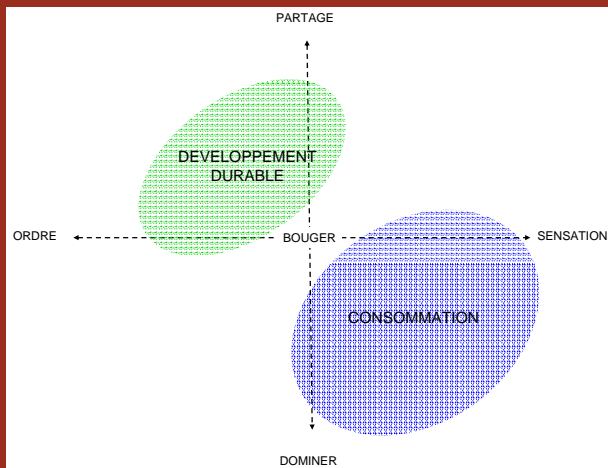
- **La présentation de la CGPME Ile de France et son accompagnement aux PME**
- **Comment donner du sens à l'entreprise à travers les principes du développement durable ?**
- **Comment les valeurs de Développement Durable participent à notre bien-être ?**
- **Pourquoi et comment faire partager les valeurs du développement durable à toute l'organisation de l'entreprise ?**

La sociologie appliquée à l'étude des évolutions des mentalités et des comportements

Evolution des mentalités

Micro-comportements

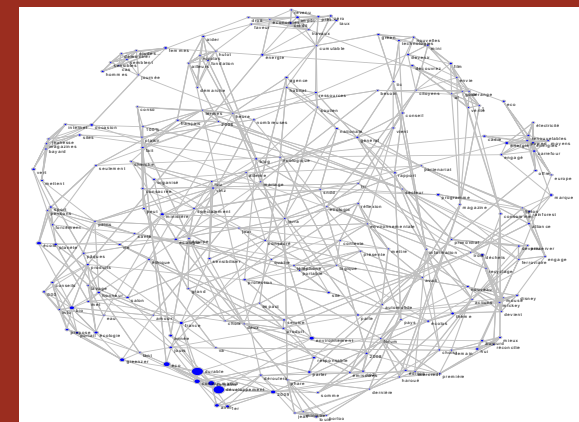
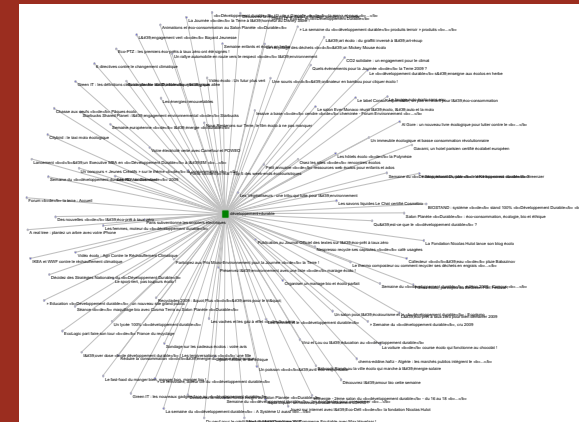
Web & réseaux d'acteurs



Habitude de « bouger »



Adoption de GCR



Accroissement discussions

**L'intégration des valeurs du développement durable
passe par plusieurs prises de conscience :**

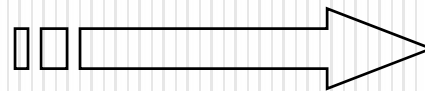
REMISE EN CAUSE DU MODE DE VIE EXISTANT
REFUS DU CHANGEMENT

**Puis par l'évolution d'une logique de l'évitement
vers une logique de réussite vertueuse :**

NE PAS

Polluer
Epuiser
Compromettre

EVITER



CREER

Travailler mieux
Donner du sens
Partager

REUSSIR

Deux exemples d'application de la transposition progressive des valeurs du développement durable dans la gestion au quotidien de l'entreprise :

Transport

Remotiver les opérateurs sur un projet qui redonne du sens à leurs pratiques professionnelles

Communication

Accompagner l'évolution du métier par un repositionnement partagé des niveaux hiérarchiques :

**Direction
Cadres
Employés**

Comment transposer les valeurs du Développement Durable dans l'entreprise ?

Alain Condy, Hotel Regent's Garden- Paris

Qu'est ce que ça veut dire pour l'entreprise?

1. Par rapport à ses collaborateurs
2. Par rapport à ses clients
3. Par rapport à ses fournisseurs

Qu'est ce que ça veut dire en termes de stratégie?

Et moi en tant qu'hôtelier....

Carte d'identité

- 2 hôtels parisiens de 40 chambres écolabellisés en 2006 et 2007
- 1 hôtel 3 étoiles
- 1 hôtel 4 étoiles (gros travaux de rénovation)
- 32 salariés dont 19 dans le 4 étoiles

Problématique

- Faire coexister luxe et contrainte liée au
Tourisme Durable
- Assurer un retour sur investissement et une
valorisation des acteurs de l'entreprise

Mode Opérateur

- Sensibilisation
 - ❖ Collégialité, personnalisation, plan d'action
- Pédagogie
 - ❖ Analyse des tâches et décomposition
 - ❖ Responsabilisation
 - ❖ Valorisation des postes de travail
- Evaluation
 - ❖ Intégration de critères
- Communication
 - ❖ Interne et externe

Sensibilisation

- Partager les tâches entre les différents services et désigner une interface
- Etre clair sur les enjeux et les objectifs
- Personnaliser pour mieux s'approprier
- Réfléchir sur le plan d'action en mettant les objectifs en perspective

Pédagogie

- Analyse et décomposition des tâches :

Nous avons analysé le nettoyage d'une salle de bain en décomposant carrelage, sanitaires, baignoire et douche.

Nous avons quantifié le nombre de litres d'eau utilisés pour chacune de ces tâches.

En mettant en place d'autres procédures nous avons économisé 2l d'eau par salle de bain soit 29 000l d'eau par an.

- Responsabilisation

Nous avons décidé de rendre chaque service autonome avec des objectifs acceptés et des budgets maîtrisés

Lors de la 1^{ère} réunion de chantier, j'ai demandé à chaque responsable de service de participer à la réunion

Evaluation

Evaluation et motivation vont de paire

- ❖ Intégrer les critères « ecolabel » dans les fiches de poste , les auto évaluation et les contrôles
- ❖ Intégrer ce critères dans les primes mensuelles ou annuelles et dans les conventions d'intéressement

Communication

- Interne:
 - ❖ Sachant qu'il y a plus d'idées dans 2 cerveaux que dans un seul, la capacité de suggestion est encouragée.
 - ❖ Fierté d'une signature
 - ❖ Formation continue
- Externe:
 - ❖ Faire comprendre notre démarche à nos clients
 - ❖ Enquête clients
 - ❖ Intégrer les clients dans notre démarche



alternacom
L'événementiel à valeur humaine ajoutée

Comment transposer les valeurs du
développement durable dans la
gestion au quotidien de
l'entreprise?

Le 17 septembre 2009

Présentation d'Alternacom



Le Groupe SOS

- Groupe associatif né dans les années 1980, présent dans tous les domaines de la lutte contre les exclusions
- En 2000 : création d'un groupe d'entreprise d'insertion. Les bénéficiaires sont réinvestis dans de nouvelles structures créatrices de valeur ajoutée sociale.



Alternacom

- Agence événementielle et structure commercialisant l'Usine et Té – Traiteur Ethique
- Objectif: créer des événements éco-socio-responsables, à valeur *humaine* ajoutée
- 3 salariés en insertion : assistant chef de projet et assistant commercial

L'Usine

- La première entreprise d'insertion du Groupe SOS
- Près de 40 salariés en insertion : en cuisine, dans le service, en régie
- 300 événements par an



Té – Traiteur Ethique

- Pionnier de la restauration bio équitable haut-de-gamme
- 20 salariés en insertion : cuisiniers, serveurs, chauffeurs.
- Plus de 200 événements en 2008



Problématique

En tant qu'entreprise d'insertion, notre engagement social est crucial ; l'enjeu chez nous est de mobiliser les collaborateurs autour de l'ensemble des enjeux du développement durable, à tous les instants.

Quelques exemples

L'insertion par l'activité économique

- Formation au métier de l'événementiel et de la restauration
- Suivi personnalisé et accompagnement dans la recherche d'un emploi
- Bilan : 200 personnes accompagnées depuis 2001

Formation des équipes

- Formation de tous les encadrants au management de personnes en insertion
- Formation des équipes de production aux enjeux du développement durable, appliqués à la restauration et à l'événementiel
- Transfert de connaissances continu vers les équipes commerciales

Mise en place d'éco-gestes

- Paramétrage par défaut de l'impression recto-verso en noir et blanc
- Installation d'un mousseur pour limiter la consommation d'eau lorsqu'on se lave les mains
- Installation de poubelles individuelles pour le recyclage du papier (via Nouvelle Attitude, une entreprise d'insertion)

Réalisation de notre Bilan Carbone en 2008

- Grosse mobilisation de tous les salariés lors de la récolte d'information
 - Objectifs de réduction impliquant l'ensemble des collaborateurs
-

Les moteurs du changement

Malgré quelques freins...

- Manque de moyens humains et financiers
- Une tendance à être plus préoccupé par le quotidien, l'opérationnel

... Comment donner vie à sa politique DD ?

- Une pédagogie
 - Sensibilisation des collaborateurs
 - Valorisation de la démarche : important pour les clients, mais aussi pour les collaborateurs
- Une volonté
 - Imposer parfois des décisions
 - Mettre en place un plan d'action (avec des objectifs réalisables) et le suivre jusqu'au bout
- Une vision
 - Un discours positif et cohérent
 - Enjeux du DD au cœur de la stratégie



Arbitrage entre démarche participative et décision imposée

Association d'une vision stratégique et d'un suivi quotidien

WWW.INVESTETHIC.COM

L'intéressement au service du développement durable

⌘ Objectifs

- Renforcer la politique Ressources Humaines
- Optimiser la rémunération et préparer la retraite du chef d'entreprise et de ses équipes
- Avantages fiscaux et exonération de charges sociales

⌘ Comment ?

Chaque entreprise imagine sa propre solution à partir de critères qui serviront de base de calcul à l'intéressement

↳ Exemples de critères de développement durable:

- Economies d'énergies, de papiers...
- Recyclage des déchets,
- Réduction des accidents de travail
- Diminution des impayés....

Comparatif : abondement, intéressement, augmentation salaire

Les bénéficiaires de l'épargne salariale :
les salariés et le chef d'entreprise

Entreprise	Abondement au PEE de 1800€	Intéressement par bénéficiaire de 1800€	Augmentation de salaire de 1800€
Cout total entreprise	1836€	1476€	2700€
Montant net salarié ou chef d'entreprise	1660€	1444€ (avec 216€ d'IR) ou 1660€ bloqué	1209€
	Investi en FCPE dans PEE ou PERCO	Investi sur un FCP dans un compte titre	Investi dans un FCP dans un compte titre
Si Rendement de 30% après 5 ans	498€	433€	363€
Somme totale au bout de 5 ans pour le salarié	2104€	1761€	1473€

Merci de votre attention

Pour poser vos questions:

contact@cgpm75.fr