



Management éthique et responsable

Stratégie, gouvernance et RSE

3 jours (21h00) | ★★★★★ 4,6/5 | ENTESS-RSE | Évaluation qualitative de fin de stage |
Formation délivrée en présentiel ou distanciel

Formations Management & soft skills › Management des équipes et des personnes › Management éthique et responsable

Contenu mis à jour le 13/10/2023. Document téléchargé le 21/06/2024.

Objectifs de formation

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Identifier le sens et les enjeux de la démarche RSE / DD, et définir votre niveau d'engagement RSE
- Définir les parties prenantes à votre démarche RSE, les hiérarchiser et définir leurs besoins
- Créer votre matrice de profilage pour adapter votre entreprise aux pratiques RSE de votre secteur
- Animer les Hommes et les talents avec une démarche RSE / DD
- Renforcer votre politique de recrutement en faisant de la RSE un outil RH
- Identifier les exigences de la démarche RSE aux niveaux, managérial, financier et commercial
- Identifier les principales étapes à respecter pour mettre en place votre programme RSE
- Construire votre plan d'actions pour mettre en place votre programme RSE
- Communiquer sur vos engagements et vos bonnes pratiques et mettre en valeur votre démarche RSE auprès de tous les acteurs de la société
- Choisir les bons outils et les bons référentiels RSE, en identifiant les différents indicateurs
- Construire et choisir des indicateurs RSE cohérents, et mettre en place un tableau de bord synthétique de l'impact de l'entreprise sur la société
- Utiliser la démarche RSE / DD pour transformer les mentalités et les pratiques managériales de votre entreprise, afin de créer de meilleures conditions de créativité pour vos collaborateurs.

Modalités, méthodes et moyens pédagogiques

Formation délivrée en présentiel ou distanciel* (blended-learning, e-learning, classe virtuelle, présentiel à distance).

Le formateur alterne entre méthode** démonstrative, interrogative et active (via des travaux pratiques et/ou des mises en situation).

Variables suivant les formations, les moyens pédagogiques mis en oeuvre sont :

- Ordinateurs Mac ou PC (sauf pour certains cours de l'offre Management), connexion internet fibre, tableau blanc ou paperboard, vidéoprojecteur ou écran tactile interactif (pour le distanciel)
- Environnements de formation installés sur les postes de travail ou en ligne
- Supports de cours et exercices

En cas de formation intra sur site externe à M2i, le client s'assure et s'engage également à avoir toutes les ressources matérielles pédagogiques nécessaires (équipements informatiques...) au bon déroulement de l'action de formation visée conformément aux prérequis indiqués dans le programme de formation communiqué.

* nous consulter pour la faisabilité en distanciel
m2iformation.fr | Client@m2iformation.fr | 01 44 33 36 00 (Prix d'un appel local)

*** ratio variable selon le cours suivi*

Prérequis

Avoir un véritable intérêt pour le Développement Durable (DD) et une démarche de RSE.

Public concerné

Managers, responsables RSE, chargés de mission de DD, chargés de mission "Management de la RSE", dirigeants de TPE/PME.

Cette formation :

- Est animée par un consultant-formateur dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées par des diplômes et/ou testées et approuvées par l'éditeur et/ou par M2i Formation
- Bénéficie d'un suivi de son exécution par une feuille de présence émarginée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

Programme

1) Avant la formation

- Questionnaire de positionnement pour identifier ses propres axes de progrès

2) Pendant la formation

Introduction

- Présentation de chacun
- Attentes et objectifs visés de chacun
- Présentation du cadre de la formation
- Contextualisation des objectifs et des enjeux
- Emergence des représentations des participants
- Ajustement du contenu du programme de la formation si besoin

Que recouvrent les termes "RSE" et "DD" ?

- Définitions :
 - Enjeux économiques
 - Sociétaux
 - Environnementaux pour une performance durable
- Un concept central en matière de RSE et/ou DD : les porteurs de ces enjeux ou parties prenantes
- Le "S" de RSE="social" ou "sociétal" ? (cf "Livret Vert" de la commission européenne)
- La démarche RSE doit s'appliquer tant au public qu'au privé - le public devrait être exemplaire
- L'idée du DD est qu'il est possible d'agir pour le bien de la planète tout en créant de la valeur

Pourquoi la démarche RSE / DD ne suscite-t-elle pas encore l'enthousiasme ?

- La peur de l'invasion par des obligations normatives
- Une relation trop obscure de la démarche RSE avec le cœur de métier de l'entreprise
- La conciliation difficile à intégrer pour de nombreuses entreprises, des 3 dimensions :
 - Progrès économique
 - Bien-être social
 - Préservation de l'environnement

- Une prise de conscience assez récente de la nécessaire "soutenabilité" (sustainable development = DD) de nos modes de développement

Diagnostic des enjeux de RSE / DD de l'entreprise

- Un facteur de différenciation sur son marché (positionnement stratégique)
- Une gestion des risques et des coûts certes, mais avec une approche à long terme et durable
- Une gestion mieux maîtrisée de l'image de l'entreprise / organisation
- Une concrétisation renforcée de la culture d'entreprise forte

Adopter une démarche de RSE / DD

- Une démarche éthique... quelle éthique ?
- Les 3 niveaux d'une démarche éthique
- Identifier les parties prenantes ou acteurs ayant un impact ou impactés par l'entreprise
- Hiérarchiser ces parties prenantes selon 3 critères :
 - L'urgence
 - La légitimité
 - Le pouvoir
- Créer la matrice de profilage pour l'adaptation de l'entreprise aux pratiques RSE du secteur

Manager les Hommes avec la démarche RSE / DD

- Un baromètre quotidien de bien-être au travail
- Un outil pour appréhender le niveau de stress au travail
- Quel sens est-il donné à son propre travail ?
- Quelle motivation ?
- Libérer du temps aux salariés pour la créativité et l'innovation par la RSE
- Attirer, recruter et gérer les talents avec la RSE

Essai de clarification en forme d'analogie : éthique, valeurs, gouvernance, RSE, DD

- Schéma de l'ALEES (2018 - sensibilisation à l'éthique) (Léonardo Da Vinci)
- Définition de la gouvernance
- Exigence de la démarche RSE sur 3 niveaux
 - Managérial
 - Financier
 - Commercial

Les 3 piliers de la RSE / DD pour une recherche du bien commun

- Pilier économique
- Pilier environnemental
- Pilier social (humain)

S'engager dans une démarche de RSE / DD : plus tard ou dès maintenant ?

- Plus tard en attendant que cela soit imposé à l'entreprise (normes, codes, résolutions...)
- Maintenant car RSE et performance globale sont intimement liées
- Maintenant en anticipant les axes d'amélioration et les actions à mener

Mettre en place un programme RSE : 4 étapes principales à respecter

- L'engagement de la Direction sur la transparence et sur la prise en compte des intérêts des parties prenantes
- Le diagnostic et le dialogue avec les parties prenantes
- La mise en place d'un plan d'actions et d'un suivi selon 7 axes principaux :
 - La gouvernance
 - Les droits de l'Homme
 - Les relations et conditions de travail
 - L'environnement
 - Les bonnes pratiques des affaires
 - Les questions relatives aux consommateurs
- L'engagement sociétal

- Le "faire-savoir" permanent (communiquer et dialoguer)

Faire le choix de référentiels et outils adaptés : exemple de la norme ISO 26000

- Comprendre les différents indicateurs
- Convaincre les parties prenantes d'une démarche RSE sincère
- Intégrer en amont le dialogue avec toutes les parties prenantes
- Le "faire-savoir" permanent

La RSE / DD comme outil réel de pilotage des actions précises ou d'une stratégie globale

- Identifier les parties prenantes et définir leurs besoins
- Construire des indicateurs cohérents, en sélectionner certains et leur associer des acteurs de suivi
- Coordonner et diffuser les indicateurs aux parties prenantes
- Les réviser régulièrement pour les adapter à la dynamique de la performance

La démarche RSE / DD : un outil précieux du service RH

- Dans les phases de recrutement et d'intégration des talents
- Dans l'implication des collaborateurs, leur bien-être et leur fidélisation
- Dans l'adhésion des nouvelles générations en quête de sens au travail
- Les réviser régulièrement pour les adapter à la dynamique de la performance

La démarche RSE / DD : un outil subtil pour une transformation managériale

- La RSE nécessite un vrai changement de paradigme sur le management des organisations
- Une transformation nécessaire des mentalités :
 - La finalité du travail plutôt que le seul profit
 - Les réseaux plutôt que les hiérarchies
 - L'habilitation plutôt que le contrôle
 - L'expérimentation plutôt que la planification
 - La transparence plutôt que le secret
- Le rôle du manager sera de :
 - Libérer les énergies
 - Créer les conditions idéales de créativité de ses collaborateurs
 - Savoir "lâcher-prise" et devenir lui-même inspirant
 - Dire non à la dictature de l'immédiateté et du court terme

En guise de debriefing

- Avant de se lancer dans une démarche RSE, il s'agit toujours de s'interroger sur les 3 niveaux suivants :
 - Quelles sont vos valeurs personnelles ?
 - Quel est le bien de l'entreprise ?
 - Quel est le bien commun ?

Changer de paradigme pour réussir une démarche RSE / DD

- En mettant les bénéfices sociaux et environnementaux au même rang que les bénéfices financiers, au coeur de la logique compétitive de l'entreprise

Exemples de travaux pratiques (à titre indicatif)

- Autodiagnostic
- Mises en situation : atelier collectif ou simulations basées sur des cas concrets proposés par les stagiaires
- Exercices d'entraînement : cas pratiques d'entreprises ayant mis en place une démarche de RSE - subtilités
- Atelier collectif : analyse de scénarii, mise en situation : exercices de réflexion et co-construction de réponses de l'entreprise en démarche RSE / DD
- Brainstorming en sous-groupe
- Débriefing sur les comportements mis en oeuvre : analyse de pratique
- Plan d'action : rédiger son plan d'action personnalisé (PAP), objectifs et actions concrètes

Synthèse de la session

- Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en oeuvre dans son environnement
- Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant
- Evaluation formative (quiz permettant de valider les compétences acquises)
- Bilan oral et évaluation à chaud

Le contenu de ce programme peut faire l'objet d'adaptation selon les niveaux, prérequis et besoins des apprenants.

Modalités d'évaluation des acquis

- En cours de formation, par des mises en situation contextualisées évaluées
- Et, en fin de formation, par un questionnaire d'auto-évaluation

Les + de la formation

Elle permet aux participants de découvrir les arcanes de la RSE et du DD.

Elle donne un véritable mode d'emploi pour se lancer dans la démarche de la RSE.

Elle pose les vraies questions : Quoi ? Comment ? Social ou Sociétal ? Pour le privé ou le public ?

La RSE, une vaste hypocrisie et seulement un axe de communication pour l'entreprise ?

Elle apporte un changement au pilotage des entreprises : la RSE, une véritable stratégie de l'organisation de l'entreprise pour préparer l'organisation du travail aujourd'hui et demain.

Accessibilité de la formation

Le groupe M2i s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations. Les détails de l'accueil des personnes en situation de handicap sont consultables sur la page Accueil et Handicap.

Modalités et délais d'accès à la formation

Les formations M2i sont disponibles selon les modalités proposées sur la page programme. Les inscriptions sont possibles jusqu'à 48 heures ouvrées avant le début de la formation. Dans le cas d'une formation financée par le CPF, ce délai est porté à 11 jours ouvrés.