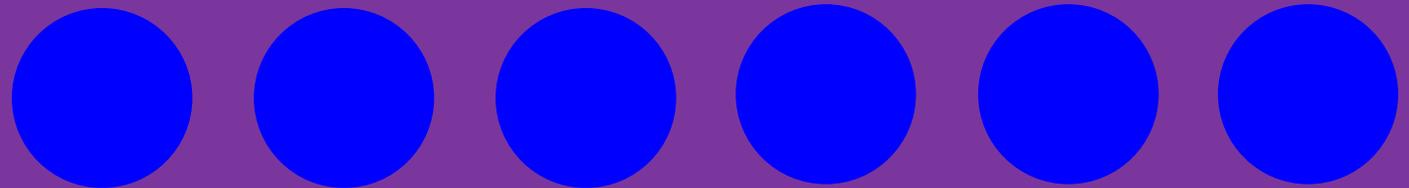
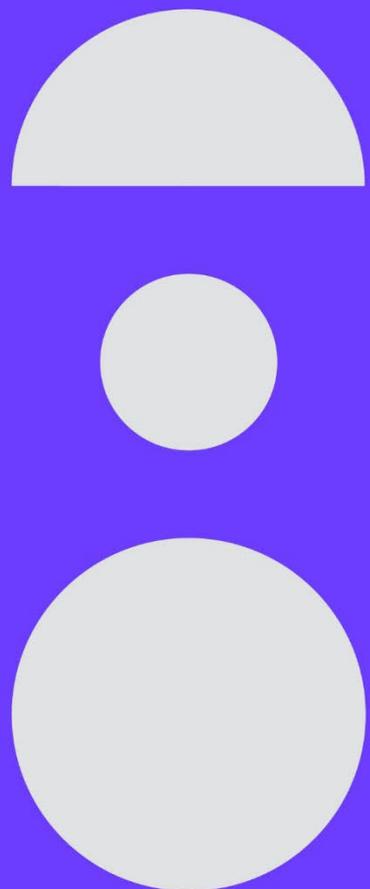


Accompagnement
des
transformations

Partage autour des stratégies RH pour faire face aux enjeux environnementaux ?

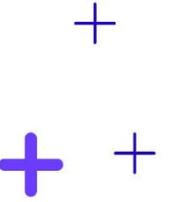
Instant découverte





Avant de commencer

Contexte et plan de sobriété énergétique



RSE et RH : Quel est le lien entre la RSE et les RH ?

RSE une simple question de gestion des déchets, de consommation d'énergie et de pollution ? Oui mais pas que

➔ La RSE a désormais une place centrale dans la stratégie d'entreprise, notamment en ce qui concerne la gestion durable des ressources humaines.

Qu'est-ce que la **RSE** en matière de **GRH** ?

- Favoriser la cohésion au sein de la structure : partage des valeurs et instauration du dialogue
- Développer les compétences des managers en matière de RSE : formation, auto-formation, séminaires, ...
- Coordonner le rôle des managers pour donner du sens à la démarche au niveau opérationnel.

Focus sur le plan de sobriété énergétique

- La plus grave crise énergétique depuis les chocs pétroliers des années 1970
 - Un contexte géopolitique qui fait peser des risques sur l'approvisionnement
 - Un contexte de flambée des prix
- Un plan de sobriété pour répondre à l'urgence

Et
aussi

Un
instrument de
la
planification
écologique

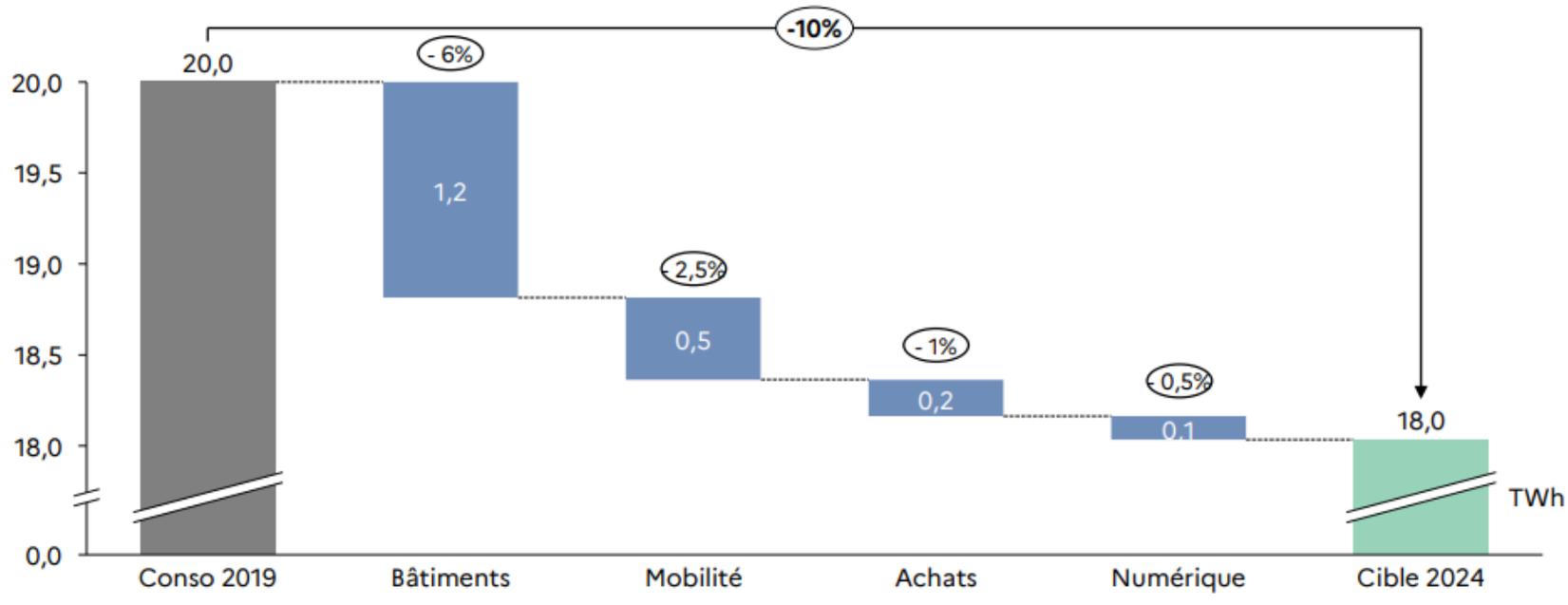
Focus sur le plan de sobriété énergétique

[Circulaire de la Première ministre du 25 juillet 2022](#)

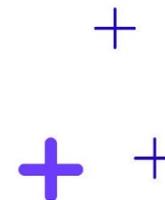


Plan de sobriété
Etat exemplaire

Un objectif d'économie d'au moins 10% d'ici 2024



Focus sur le plan de sobriété énergétique



Les grands enjeux du plan de sobriété



Bâtiments

- Consignes de températures strictes pour le chauffage et la climatisation
- Suppression obligation d'eau chaude dans les sanitaires
- Nouveau programme de rénovation pour des actions d'efficacité (150 M€)
- Plan national d'installation de panneaux photovoltaïques
- Déploiement d'une task-force territorialisée de ~100 énergéticiens et techniciens
- Identification d'un ambassadeur sobriété pour chaque site de l'Etat
- ...



Mobilités

- Recours encouragé au télétravail
- Revalorisation de 15% de l'indemnité journalière de télétravail
- Limitation de la vitesse des véhicules de service à 110km/h et formations à l'éco-conduite
- Forfait mobilité durable revalorisé à 300€ et cumul avec abonnement transport en commun
- Covoiturage professionnel et réduction flotte automobile
- Report de l'avion vers le train pour les trajets de moins de 4h
- Poursuite de l'équipement des sites en parkings vélo sécurisé
- ...



Achats

- Intégration systématique dans les achats de l'Etat de critères sur la performance énergétique
- Intégration de critères relatifs aux conditions de livraison des marchandises
- Accompagnement des acheteurs publics par des facilitateurs environnementaux
- ...



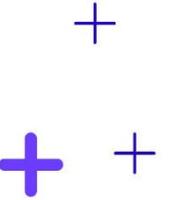
Numérique

- Adoption des bons gestes numériques : éteindre les appareils plutôt que les mettre en veille, etc.
- Limitation de l'usage des écrans
- Optimisation énergétique des datacenters
- ...

Focus sur le plan de sobriété énergétique



Plan de sobriété
Etat exemplaire



Des mesures pour accompagner les agents



- Encourager le télétravail et **augmenter l'allocation forfaitaire de télétravail de 15%** (de 2,50€/jour à plus de 2,85€)



- **Augmenter le montant du forfait mobilité durable de 200 à 300€** et permettre le cumul avec le remboursement des abonnements de transport



- Renforcer les **formations à l'éco-conduite**



- **Former les 25 000 cadres de la fonction publique d'Etat** à la transition écologique d'ici 2024



- Identifier un **« ambassadeur sobriété »** pour chaque site

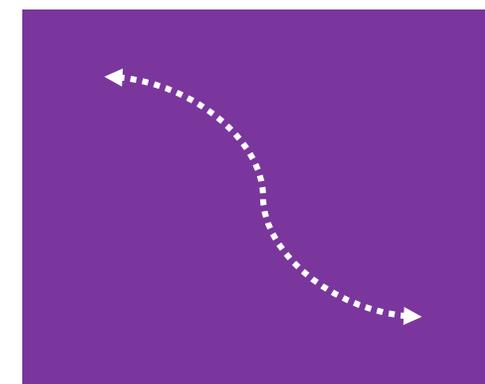
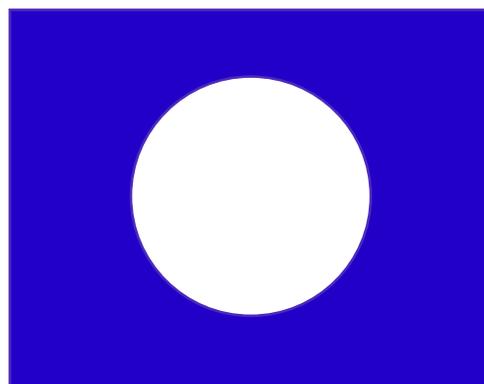
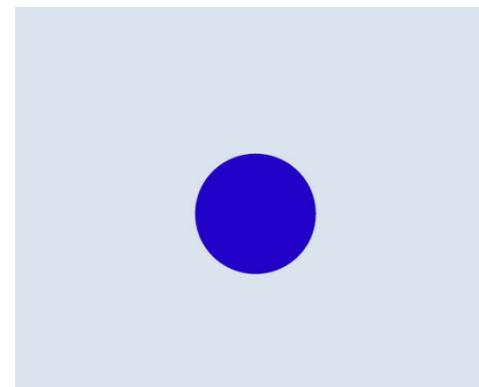
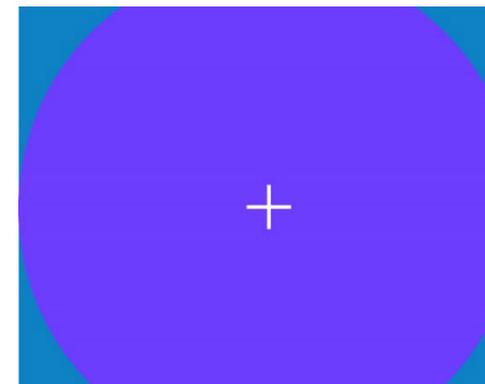


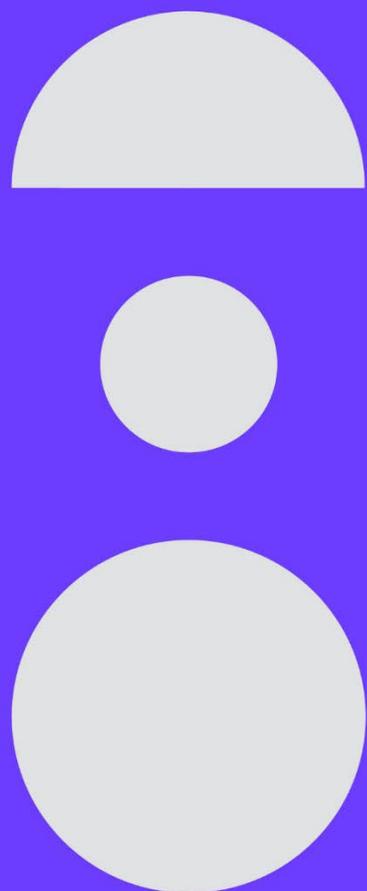
Éléments clé de notre veille

Nos sources de veille



Livre blanc « LA
TRANSITION
ÉCOLOGIQUE AU
CŒUR DES
NOUVEAUX
ENJEUX RH »



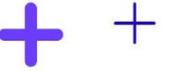


« Sobriété énergétique : Comment y faire face en tant que RH ? »

Webconférence 8 novembre 2022

andrh
Anticiper Partager Inspirer

Comment avoir un bon dialogue social sur le sujet ?

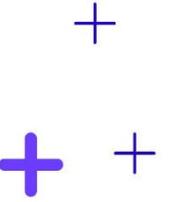


Sobriété énergétique : le sujet sensible des conditions de travail

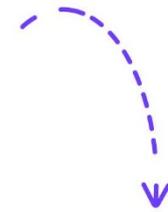
Un hiatus entre confort, habitudes de vie et nécessité de changement

- ✓ Un tryptique nécessaire : pédagogie, concertation et conviction
 - Consultation des représentants des personnels : impacts sur l'établissement, les conditions de travail, la formation, les orientations stratégiques
 - Communication interne régulière, transparence sur les actions à mener avec l'ensemble des agents
 - S'appuyer sur des ambassadeurs
- ✓ Donner du sens : lier le sujet de la sobriété énergétique avec l'impact environnemental
- ✓ Encourager les initiatives des agents, afficher les résultats positifs

Le rôle du DRH

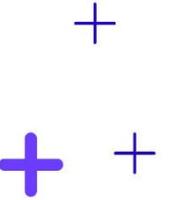


- Le DRH, une coordination indispensable avec les directeurs directement impactés
- La sobriété énergétique, une question de conduite du changement : mentalités, habitudes du quotidien
- Le DRH vecteur d'engagement collectif : communiquer, fédérer, donner du sens
- Le DRH à la manœuvre pour sensibiliser et former les agents
 - [Fresque du climat](#)
 - [Fresque du numérique](#)
 - [MOOC C3D / Collectif PRE](#),
 - [Ressources ADEME](#)



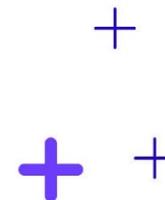
**Un préalable pour les DRH et leur service :
se former soi-même !**

Une politique climat / RSE



- ✓ Un plan de sobriété énergétique qui s'insère dans une action plus globale, la politique RSE de l'établissement
 - Piliers social, sociétal, environnemental
 - L'enjeu climat mis au 1^{er} plan en lien avec le dérèglement climatique
 - Un point de non retour impactant les administrations, les entreprises...
- ✓ Les DRH ont un rôle majeur à jouer dans la politique RSE et l'engagement de leur établissement
 - A un niveau stratégique
 - Avec les agents : embarquer le collectif, sensibiliser, déployer les actions
- ✓ Garant de la marque employeur

Pour aller plus loin avec l'ANDRH



- [Webinar Sobriété énergétique : Comment y faire face en tant que RH ?](#)

Sources

- [Je m'engage pour la sobriété énergétique | Les entreprises s'engagent \(lesentreprises-sengagent.gouv.fr\)](#)
- [Agence de la transition écologique \(ademe.fr\)](#)
- [La Fresque du Climat](#)
- [« Comprendre la crise écologique pour réinventer l'entreprise » : formez-vous gratuitement sur la transition écologique - C3D \(cddd.fr\)](#)
- [Convention des Entreprises pour le Climat](#)
- [Article ANDRH : embarquer-tous-les-collaborateurs-au-quotidien](#)
- [Fiches Actions - ANDRH](#)

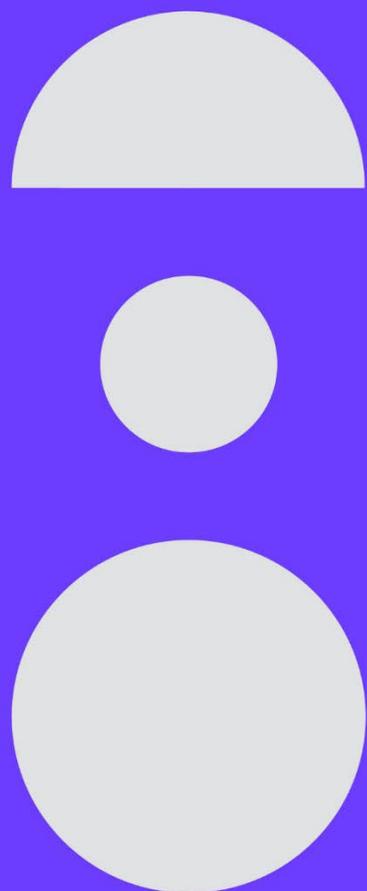
- [Transition écologique: embarquer tous les collaborateurs au quotidien !](#)

Découvrez comment les DRH peuvent encourager le passage à l'action, en proposant un cadre de travail écoresponsable et en favorisant l'engagement de leurs collaborateurs autour de cette thématique

[Guide « Eco-responsable au bureau » de l'ADEME](#)

[Guide des labels environnementaux de l'ADEME](#)

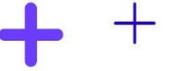
[Comment télétravailler léger - infographie de l'ADEME](#)



Livre blanc « LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE AU CŒUR DES NOUVEAUX ENJEUX RH »

Lab RH, Page Group et Climate School Axa
Climate

Evolution des métiers, compétences nouvelles : comment accompagner la transition écologique des entreprises ?



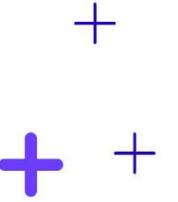
Regards croisés, pistes d'actions et de réflexions autour de 2 axes :

- La RSE : nouvel impératif de la marque employeur
- Les RH, chefs d'orchestre de la transition écologique

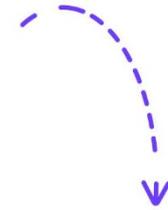
Pour pouvoir être attractives, se différencier et renforcer leur marque employeur, les entreprises n'ont désormais pas d'autre choix que de se fixer des objectifs environnementaux ambitieux, et, surtout, de tenir leurs engagements.

Et les RH agiront en véritable chef d'orchestre pour accompagner ces évolutions; Engagement de l'ensemble des salariés, anticipation des nouveaux métiers et de leurs compétences afférentes, formation, changement profond des modèles de management

Enjeu 1 : Anticiper les impacts du changement climatique sur les conditions de travail

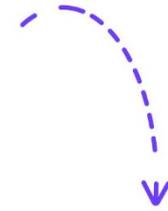
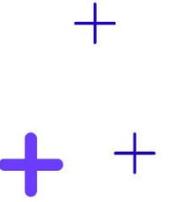


- Prévenir les conséquences de catastrophes naturelles à venir
- Prévoir les effets du réchauffement sur les salariés – et en particulier les travailleurs en extérieur
- Se préoccuper de l'impact physique mais aussi mental du changement climatique sur les agents



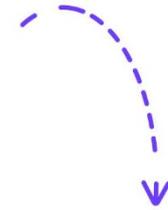
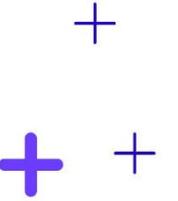
Enjeu 2 : Contribuer à la décarbonation de l'organisation

- Directement : réduction de l'empreinte carbone de son propre service RH (process, dématérialisation,...) ; évaluer les domaines RH coûteux en carbone et comment ils peuvent être réduits
- Indirectement : faire émerger et infuser une « culture environnementale » au sein de toute l'entreprise



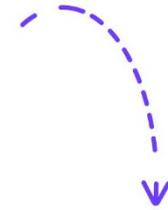
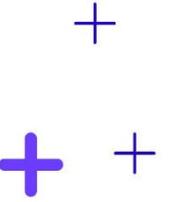
Enjeu 3 : Faciliter l'engagement des agents sur l'environnement

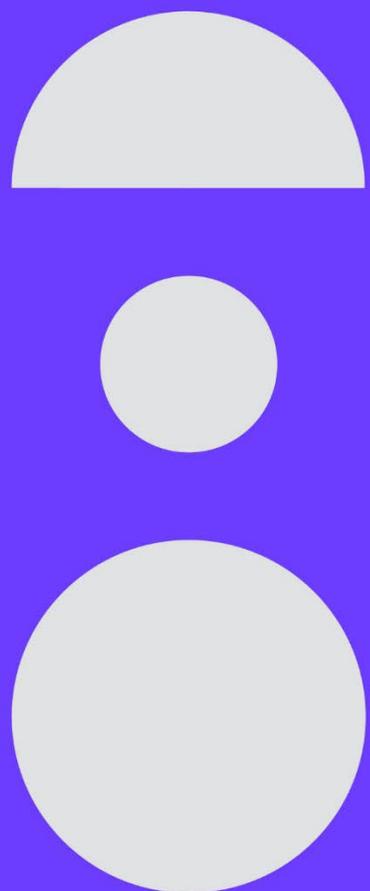
- Consulter les agents
- Communiquer en interne
- Outiller les collaborateurs
- Aider les agents dans leurs initiatives et engagements sur l'environnement
- Inciter les collaborateurs à agir pour l'environnement



Enjeu 4: Se préparer aux nouveaux besoins de compétences

- Se former soi-même et former les équipes
- Anticiper les besoins en compétences environnementales de demain et la transformation de certains métiers





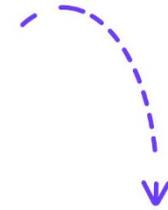
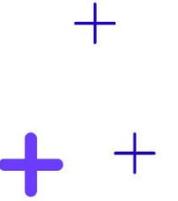
« Quelle stratégie RH pour faire face aux défis environnementaux ? »

Colloque 6 octobre 2022

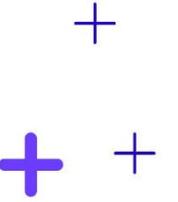
Éléments clés de la conférence

Transition → les drh doivent accompagner les agents dans ce processus.

- Beaucoup d'agents sont en stress sur l'éco anxiété.
- Démarche de montée en connaissances / compétences
- Faire en sorte que les agents soient plus conscients de la réalité des choses, comment faire pour être à 2 tonnes par an / empreinte carbone personnelle.
- Rôle des RH : presque du climat (prise de conscience qui peut être brutale, attention; efficace on a plus conscience des enjeux et de la hauteur de la marche à franchir), formations...



Éléments clés de la conférence



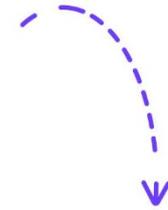
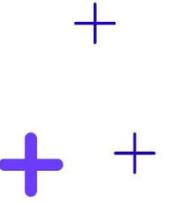
Changement de posture : il est temps de s'y mettre

- Permet de redonner du sens à nos collectivités; besoin d'organiser la mobilisation autour de cet enjeu
- Leviers: recrutement; formation; organisation du temps de travail (semaine de 4 jours); conditions de travail (passer des bouteilles d'eau aux gourdes lors des canicules), passer à 19° dans les bureaux (s'activer, s'habiller autrement...); démarches participatives (co-construit avec les agents), sensibilisation aux éco gestes; découverte du territoire
- Qualité de vie au travail --> simulateur d'éco conduite.

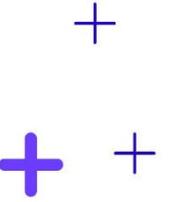


Éléments clés de la conférence

- Offrir les conditions de créativité (pour les jeunes) pour ne pas qu'ils partent; aller au-delà de ce qu'on fait aujourd'hui
- Compétences : gestion prévisionnelle; gpeec -un 3ème e pour environnemental
- Modifier les fiches de poste, compétences RSE
- Dès le parcours d'intégration, montrer ce qui est fait pour diminuer l'impact environnemental
- Ne pas aller chercher des cabinets de conseil; laisser faire les agents / redonner du sens au collaborateur

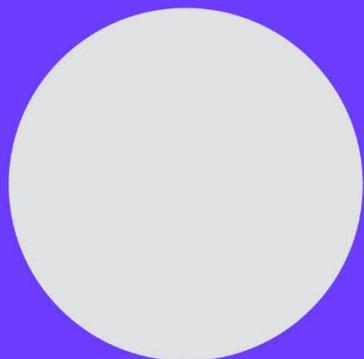


En conclusion



Importance du rôle des DRH dans l'accompagnement des agents pour aider à la transition

- Atténuer l'éco-anxiété et renforcer la prise de conscience des enjeux
- Développer les compétences (formation, politique GEEP axée RSE, ...)
- Renforcer la réputation et l'image de l'établissement en valorisant la marque employeur
- Favoriser une meilleure qualité et conditions de vie au travail (QVCT),
- Améliorer la motivation et le bien-être des collaborateurs,
- Favoriser le dialogue social et la communication interne par l'envoi de newsletters, l'affichage, les événements de sensibilisation, les réunions, les formations
- Attirer et fidéliser les acteurs de l'établissement



Pour aller encore + loin

Autres pistes



Pour aller encore + loin

- **Quelques liens utiles**

Ministère de la transformation et de la fonction publique
<https://www.transformation.gouv.fr/ministre/actualite/plan-sobriete-letat-se-mobilise>

Lab RH : [QVT-RSE #1 - Antoine Poincaré, VP - Climate School Axa](#)

Mooc Fun : <https://www.fun-mooc.fr/fr/categories/thematiques/environnement-et-developpement-durable/>

CARBO Academy:
<https://www.hellocarbo.com/blog/calculer/indicateurs-rse/>

Orsys : [QUIZ – Parlez-vous RSE ? Testez vos connaissances !](#)



[Chaîne de podcasts « Le Sens & l'Action »](#)

Épisode 7 part. 2 : « Se former pour agir » avec Jean-Marc Jancovici, Fondateur et Président de The Shift Project

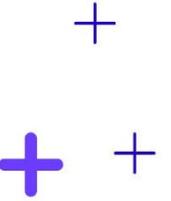
Épisode 17 : « Le couple conduite du changement – formation, levier incontournable pour l'action » avec Agnès Rambaud Paquin, co-fondatrice de Des Enjeux et des Hommes.

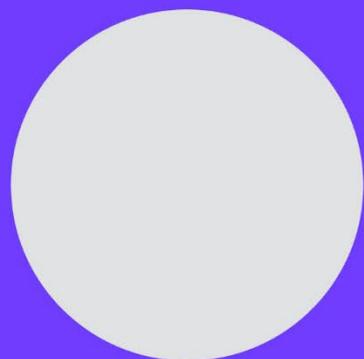
Épisode 18 : « La vie, la plus belle des entreprises » avec Gilles Boeuf, biologiste, ancien président du Muséum d'histoire naturelle.

Épisode 19 : « Entre explosion des usages et impératifs de sobriété : le numérique, problème ou solution ? » avec Côme Perpère, Directeur Développement Durable chez Microsoft France.

Épisode 22 : « La formation aux enjeux climat, pivot de la transformation sociétale et des entreprises » avec Denis Guibard, Dean Institut Mines-Telecom Business School.

Mooc





Echanges

Partage, idée, retour d'expérience...

Merci

Carine.guillebaud@amue.fr - Directrice adjointe
Département Développement et accompagnement
des compétences

[Bénédicte.guy@amue.fr](mailto:Benedicte.guy@amue.fr) Chargé de domaine
Développement RH



amue.fr

Nos réseaux : @amue_com