

# Mobiliser ses salariées dans sa démarche RSE





# Introduction

## Pourquoi impliquer ses salariés dans sa démarche RSE est une nécessité ?

### Pour améliorer sa marque employeur et attirer de nouveaux talents

**83%** des salariés engagés dans une initiative solidaire avec leur entreprise recommandent leur employeur (Korn Ferry, 2018). Répondre aux attentes des candidats en terme d'engagement et de quête de sens est donc une nécessité pour réussir à recruter.

### Pour améliorer son impact social et environnemental

**F**ace aux urgences sociales et environnementales, les entreprises doivent agir. Il est essentiel d'aligner son organisation et son modèle économique avec les enjeux actuels ! Mobiliser ses équipes dans sa démarche RSE, c'est contribuer à la rendre plus efficace, plus pérenne, mais aussi de mieux incarner sa raison d'être et ses valeurs et d'être aligné avec les attentes des parties prenantes.

### Pour renforcer sa culture d'entreprise et la cohésion de ses équipes

**D**es salariés engagés dans la démarche RSE de leur entreprise sont des salariés impliqués dans la vie de l'entreprise et sa stratégie. Ce sont des salariés fiers de pouvoir participer ! Cette démarche est essentielle pour développer une culture commune autour de valeurs d'engagement et de solidarité.

### Pour contribuer à une meilleure performance de sa démarche RSE

**A**voir une RSE incarnée permet d'impulser une démarche de transition sociale et environnementale plus durable et plus profonde de l'entreprise : des salariés impliqués seront de meilleurs ambassadeurs de la démarche RSE sur le terrain, plus facilement aptes et motivés à changer leurs habitudes et à faire vivre le changement.

### Pour fidéliser ses équipes et renforcer l'engagement envers l'entreprise

**71%** des salariés engagés dans une action à impact estiment que c'est une démarche "qui les a fait évoluer" (IFOP, 2019). Permettre à ses salariés de s'engager est une façon concrète de les (ré)engager envers l'entreprise, et de les fidéliser.



# Sommaire

## 1. Sensibiliser ses salariés

Comment rendre ses équipes sensibles aux enjeux sociaux et environnementaux ?

## 2. Organiser des temps forts RSE

Comment mobiliser l'ensemble de ses salariés et animer sa démarche toute l'année ?

## 3. Soutenir des associations

Comment mobiliser ses salariés auprès d'associations et incarner son engagement ?

## 4. Animer des ambassadeurs RSE

Comment identifier des salariés ambassadeurs et les animer en réseau ?

## 5. Présenter sa démarche RSE

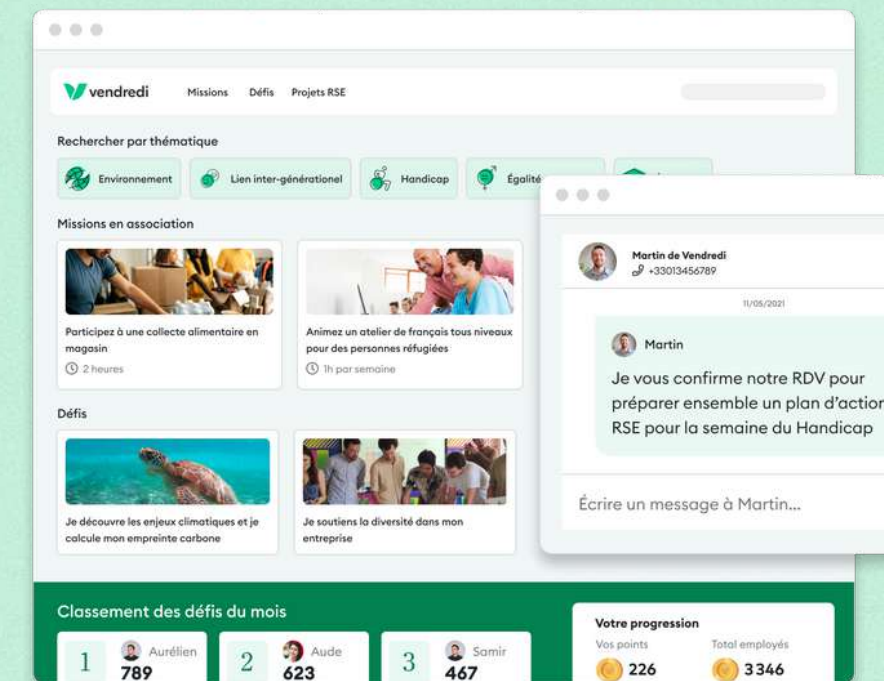
Comment présenter clairement sa démarche RSE auprès de ses salariés ?



**Vendredi, c'est le partenaire de la transition sociale et environnementale des entreprises. Notre mission : les aider à agir en mobilisant leurs salariés autour des actions qui font la différence !**

**Avec notre plateforme, +300 entreprises de toutes tailles et tous secteurs permettent à leurs salariés de :**

- Découvrir les engagements RSE de leur entreprise et voir comment ils peuvent y prendre part ;
- Se mobiliser dans +2000 missions à impact, seuls ou en équipe, sur leur temps de travail ou personnel ;
- Se sensibiliser sur tous les enjeux importants (égalité des genres, climat, handicap...).



**Notre recette : accélérer sa transition sociale et environnementale passe par une RSE incarnée qui embarque tous les salariés !**

**400 000**  
heures d'impact

**+350**  
entreprises

**+2 700**  
asso. bénéficiaires

**30**  
pays



# Comment rendre ses équipes sensibles aux enjeux sociaux et environnementaux ?

La sensibilisation, c'est la première brique du changement social et environnemental : elle permet de faire émerger des prises de conscience et faire changer les comportements en mettant en mouvement les salariés. Le rôle des entreprises dans ces déclics d'engagement est immense, puisque quand on sensibilise ses salariés, on sensibilise aussi des citoyens ! Sensibiliser ses salariés, c'est aussi un critère clé de succès de sa démarche RSE et de l'accélération de son impact. Découvrez les meilleurs conseils pour faciliter la sensibilisation de vos équipes.

**84%**

des entreprises a déjà mené des actions de sensibilisation auprès de ses salarié-es (Baromètre RSE, Vendredi, 2022).

## Les recommandations

### 👉 Événementialiser sa sensibilisation

Proposer à vos salariés des actions de sensibilisation sur une période de temps définie permet de les motiver à passer à l'action ! Quelques bonnes idées pour événementialiser sa sensibilisation :

1. S'appuyer sur l'actualité : journées mondiales, fêtes...
2. Organiser une semaine de l'engagement avec des actions à réaliser chaque jour autour d'une thématique ;
3. Créer de la récurrence : en organisant le même événement de sensibilisation chaque trimestre ou chaque année, vous allez créer de l'attente chez vos équipes !

### 👉 Gamifier la sensibilisation pour la rendre ludique

Pour donner envie à vos collaborateurs de participer à vos actions de sensibilisation, miser sur la gamification est un vrai plus ! Rendre la sensibilisation ludique permet de mieux vulgariser les sujets et permet un apprentissage et une assimilation plus profonde qu'une sensibilisation descendante. Quelques idées qui peuvent changer la donne :

1. Mettre en place un système de points gagnés par vos salariés en fonction des actions qu'ils ont réalisées ; accessibles sous la forme d'un classement ;
2. Créer des équipes de collaborateurs pour rendre la compétition collective ;
3. Proposer un réel gain aux gagnants : un don pour l'association de leur choix, une expérience en lien avec la cause de la sensibilisation...



### 👉 Choisir des contenus de sensibilisation accessibles et variés

La sensibilisation, au début, ça peut faire peur. Il est donc essentiel de proposer des actions courtes, simples, dans lesquels vos collaborateurs seront guidés. Mais aussi dans lesquels ils pourront facilement se projeter, et qui puissent parler à toutes et tous ! Pour cela, il est possible de jouer sur :

- La durée : par exemple, des vidéos courtes (maximum 5 minutes) pour introduire un sujet et des documentaires plus longs pour ancrer les acquis.
- Les formats : du digital (vidéo, articles, webinars...) et du physique (affichage, événements...), du théorique et du passage à l'action...

### 👉 Rendre la sensibilisation collective

Pas facile de passer à l'action seul. Pour une sensibilisation efficace, il est essentiel de penser la sensibilisation comme un enjeu collectif ! Voici des idées qui fonctionnent dans d'autres entreprises :

1. La sensibilisation via des team-building solidaires : des actions en équipe autour d'une cause sociale ou environnementale ;
2. La création de rendez-vous : en ligne comme en présentiel, vous pouvez utiliser la sensibilisation pour rassembler vos salariés ! Vous pouvez par exemple proposer à vos salariés de se réunir toutes les deux semaines pour un "café débat" sur un sujet d'actualité.

### 👉 Animer votre sensibilisation sur le long terme

La sensibilisation ne se fait pas en une seule fois ! C'est une démarche qui doit absolument s'inscrire dans la durée pour être efficace. Ce qui peut faire toute la différence :

1. Varier les méthodes de communication : newsletter, Slack/teams, mais aussi réseaux sociaux, affichage, réunions en présentiel ou en ligne...
2. Garder en tête que vous n'en ferez jamais trop ! Il faut toujours innover et surtout utiliser plusieurs façons de diffuser l'information afin d'être certain de toucher tous vos collaborateurs.
3. Célébrer les victoires, valoriser les expériences réalisées ! Cela permettra d'encourager les personnes qui se sensibilisent déjà et de motiver les autres à passer à l'action.



## 🔔 Sensibiliser ses salariés

### ➤ Impliquer la direction dans votre démarche de sensibilisation

Parce que si impliquer les salariés est essentiel... Rien ne sera plus efficace qu'avoir une direction engagée ! N'hésitez donc pas impliquer les managers et la direction dans vos parcours de sensibilisation, et à valoriser leurs expériences. C'est un super exemple pour vos salariés ! Quelques exemples concrets qui peuvent vous aider :

1. Faire de la sensibilisation des managers et de la direction une priorité, dès le lancement de votre démarche. Ils auront encore plus d'impact en tant qu'ambassadeurs et pionniers !
2. Faire de la direction des acteurs de la politique de sensibilisation : vous pouvez par exemple leur proposer de devenir animateur de la Fresque du Climat ou chefs d'équipe du jeu Ma Petite Planète.
3. Inciter la direction et les managers à en parler sur les réseaux sociaux : votre direction est adepte de LinkedIn ? C'est un excellent levier pour perler d'enjeux sociaux et environnementaux ! N'hésitez pas à leur glisser l'idée.

## 💡 La bonne idée

### ➤ Capgemini Engineering et la sensibilisation aux pratiques RSE proches de leur expertise

La transition environnementale et le développement durable font partie des priorités stratégiques du groupe Capgemini, à la fois pour eux-mêmes et pour leurs clients. Capgemini Engineering France en a fait un pilier de sa stratégie.

Pour l'entreprise, il était essentiel de sensibiliser et mobiliser ses équipes autour de ces enjeux, appliqué au métier de chacune et chacun. C'est pourquoi les équipes RSE de Capgemini Engineering ont créé des parcours de sensibilisation autour des thématiques proches de leur expertise pour sensibiliser leurs collaborateurs, par exemple : "Je me forme aux bonnes pratiques de la chaîne d'approvisionnement durable" ou "Je me forme aux bonnes pratiques de la production durable". Pour permettre aux salariés de s'informer facilement autour de ces enjeux métiers, ces parcours sont accessibles depuis leur espace sur la plateforme Vendredi, qui rassemble également tous les éléments clés de leur politique d'engagement.

Capgemini engineering

- Grand groupe (46 000 salariés)
- Implantation : internationale

## L'outil

### ➤ Des parcours de sensibilisation clé en main

La plateforme Vendredi propose des dizaines de défis pour se sensibiliser sur tous les grands enjeux sociaux et environnementaux.

Chaque défi est construit sous la forme d'un parcours de sensibilisation avec une suite de petites actions à réaliser pour découvrir les enjeux clés d'un sujet et passer à l'action. Les collaborateurs peuvent les réaliser seuls, à leur rythme, et suivre l'avancement de leurs collègues pour se motiver !

### ➤ Des événements de sensibilisation en ligne, chaque mois

Parce qu'il est souvent plus facile de s'y mettre à plusieurs, Vendredi propose aussi des événements d'1 heure en ligne en lien avec les grands rendez-vous de l'année. Ces temps collectifs, interactifs et inspirants peuvent être organisés par Vendredi avec des partenaires experts du sujet, ou par une entreprise, avec notre accompagnement.

Prendre rendez-vous

The screenshot displays the 'vendredi' platform interface. At the top, there are navigation tabs for 'Soutien aux associations', 'Sensibilisation', and 'Projets RSE'. Below this is a search bar and a section for 'Rechercher par thématique' with buttons for 'Environnement', 'Lien inter-générationnel', 'Handicap', 'Égalité des genres', and 'Éducation'. The main content area is titled 'Les défis du moment' and features four challenge cards: 'Je découvre les enjeux climatiques et je calcule mon empreinte carbone' (23 participants), 'Je soutiens la diversité dans mon entreprise' (76 participants), 'J'agis pour le handicap dès la vie de tous les jours' (13 participants), and 'Je fais progresser les femmes en entreprise'. Below this is a 'Classement des défis du mois' section with a table:

Rang	Nom	Points
1	Aurélien	789
2	Aude	623
3	Samir	467

To the right of the ranking is a 'Votre progression' section showing 'Vos points' at 226. Below the ranking is an 'Évènement associé' section for 'Mesurons ensemble notre empreinte carbone' on June 14th from 11h30 to 12h30, with a 'S'inscrire à l'évènement' button and a note that Julie, Sarah, and 12 others are participating.



# Comment mobiliser l'ensemble de ses salariés et animer sa démarche toute l'année ?

Intéresser tous ses salariés, et pas seulement les quelques plus engagés, peut s'avérer être un réel challenge. Et quand on veut en plus animer cette démarche en continu, cela devient un vrai casse-tête ! Pour mobiliser massivement ses équipes et animer sa démarche tout au long de l'année, une méthodologie fait particulièrement ses preuves : l'organisation de temps forts RSE.

Un temps fort RSE, c'est un moment clé dans l'année pour créer un élan collectif de mobilisation de ses salariés autour d'un thème important pour son entreprise. Et c'est une réelle solution pour lutter contre la sur-sollicitation des équipes, être plus efficace, créer une dynamique d'engagement et anticiper son calendrier dès le début de l'année ! On vous propose de découvrir plusieurs bonnes pratiques et idées pour animer des temps forts RSE dans votre entreprise !

## 59%

des entreprises estiment que seule une "petite partie" de leurs équipes, voire "très peu de salarié-es", sont impliqués dans leur démarche RSE (Baromètre RSE, 2022).

## Les recommandations

### 📅 Organiser 2 à 4 temps forts par an

Le choix des temps forts que vous souhaitez proposer à vos équipes est la première étape clé pour réussir à les mobiliser massivement. Notre expérience auprès de centaines d'entreprises nous a permis d'observer que pour pouvoir mettre un maximum d'énergie dans l'organisation et faire de votre temps fort un succès, il faut en choisir 2 à 4 par an !

Pour bien choisir et anticiper vos temps forts, nous vous conseillons de :

- Vous baser sur les thématiques prioritaires de votre stratégie RSE ;
- Réaliser un sondage auprès de vos salariés pour connaître leurs vrais centres d'intérêt ;
- Vous appuyer sur le calendrier des événements RSE clés ;
- Sélectionner vos temps forts prioritaires dès le début de l'année pour avoir une vision claire et bien anticiper leur organisation.

### 📅 Organiser des activités aux formats variés pour plaire à toutes et tous

L'objectif d'un temps fort est d'embarquer un maximum de salariés. Pour cela, il est essentiel de leur proposer une diversité d'actions, pour répondre aux besoins, envies et possibilités de chacun ! Quelques façons concrètes de varier les formats d'engagement proposés :

1. Des actions collectives et des actions individuelles : pour renforcer la cohésion d'équipe, mais aussi permettre à chacun de s'engager à titre personnel ;
2. Des actions en présentiel et des actions à distance : pour que tout le monde puisse participer, même les salariés en télétravail ;
3. Des actions courtes et des actions plus longues : pour que chacun puisse s'adapter, en fonction de ses disponibilités.

Nos recommandations d'actions à organiser pendant un temps fort pour varier les formats :

- Un événement participatif en ligne, en partenariat avec une association par exemple, pour sensibiliser les salariés au sujet
- Une animation interne, en présentiel, pour créer du lien entre les salariés autour de la thématique
- Du partage régulier de contenu de sensibilisation, par exemple via le Slack/Teams de l'entreprise : podcasts, vidéos, articles...

### 📅 Avoir une communication efficace et impactante

Pour créer un vrai élan collectif, une communication efficace est essentielle ! L'annonce de votre temps fort auprès de vos équipes est donc un moment clé. Nous vous conseillons également de miser sur :

1. Le timing : Prévoyez un premier "Save the Date" au moins 1 mois avant le début du temps fort.
2. Le contenu : Il est nécessaire que vos salariés comprennent l'engouement autour du temps fort. Pour cela, vous pouvez communiquer sur :
  - Le contexte du temps fort : Quelle est la thématique et dans quel événement du calendrier s'inscrit-elle ? Pourquoi cette thématique est importante ? Pourquoi votre entreprise souhaite s'engager sur le sujet ? N'hésitez pas par exemple à donner quelques chiffres clés.
  - Le programme du temps fort : Qu'est-ce que votre entreprise va proposer, concrètement, comme activité ? À quelles dates ? Est-ce obligatoire ?
3. Les formats : Nous vous recommandons de varier les méthodes de communication. Newsletter, Slack/teams, mais aussi réseaux sociaux, affichage, réunions en présentiel ou en ligne...





## 📅 Organiser des temps forts RSE

### ➤ Organiser un événement de clôture et de lancement du temps fort

Quoi de mieux pour rassembler et fédérer vos salariés qu'un bel événement pour lancer et terminer votre temps fort ? Quelques idées pour faire de votre événement une réussite :

1. Bien choisir l'horaire de l'événement. Cela dépend de votre culture d'entreprise et de vos habitudes. Un petit-déjeuner peut être une belle occasion de commencer la journée sur une thématique importante avec des viennoiseries ; un déjeuner est un moment convivial, hors des horaires de travail, qui peut rassembler davantage de collaborateurs ; un afterwork serait plus informel et l'occasion de tisser des liens différents.
2. Prévoir l'intervention d'une ou plusieurs associations qui agissent sur cette thématique. Notamment des associations qui sont ensuite mobilisées sur le reste du temps fort. C'est l'occasion pour elles de présenter leurs actions, et peut-être de donner envie à vos salariés de s'engager avec elles !
3. Partager du concret : des chiffres clés, des photos, des témoignages de salariés ou d'associations...

## 💡 La bonne idée

### ➤ Un déjeuner pour lancer la Semaine Européenne du Développement Durable chez Ornikar

**Ornikar**

- **Start-up**  
(250 salariés)
- **Implantation :**  
France



En septembre 2022, Ornikar ont souhaité créer un vrai temps fort autour de la Semaine Européenne du Développement Durable. Et pour le lancement, quoi de mieux qu'un format de déjeuner informel ?

Ils ont opté pour un apéro déjeuner végétarien avec un traiteur engagé. Un vrai succès : les salariés ont été marqués par le choix du repas, et le format déjeuner leur a permis de ne pas en faire une énième réunion et de créer plus d'interaction et d'échanges.

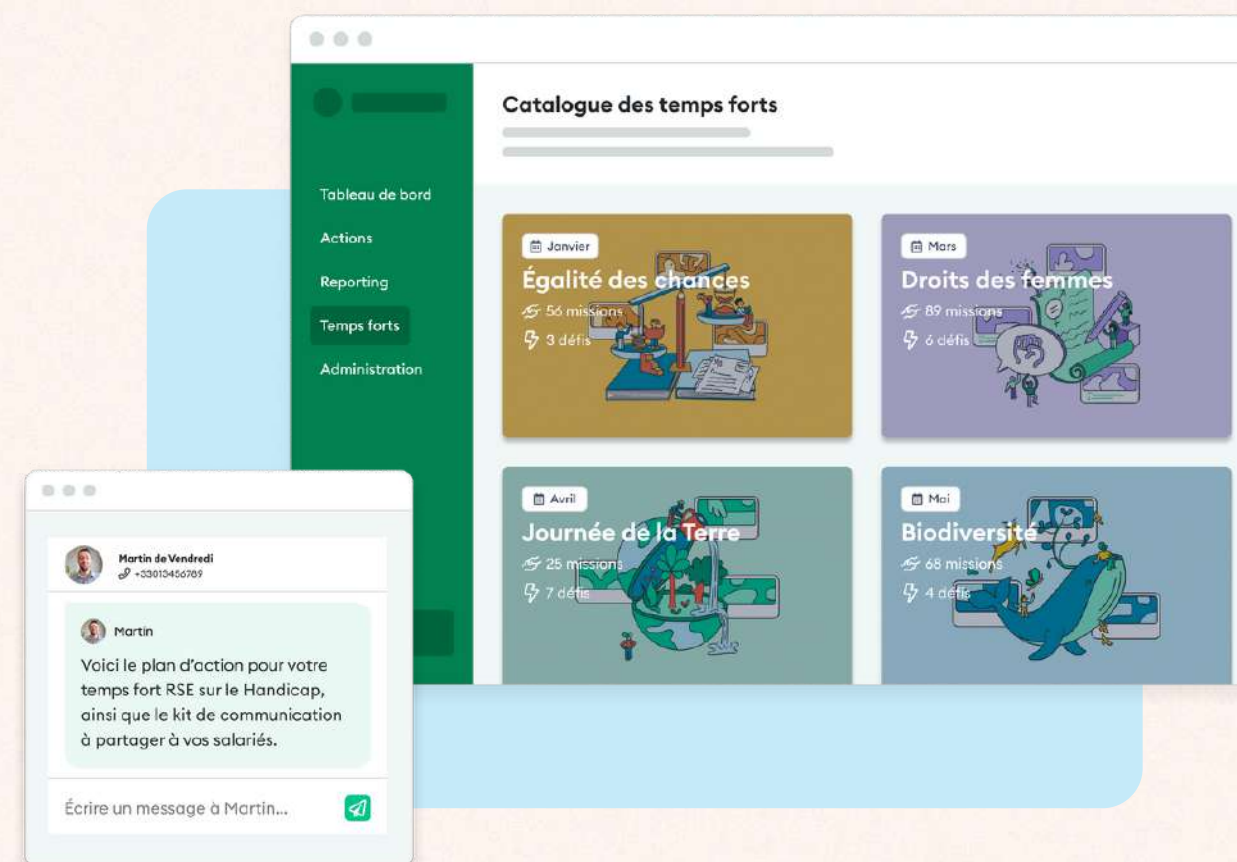
## L'outil

### ➤ Des temps forts clés en main

Semaine européenne du développement durable, Octobre Rose, journée internationale des droits des femmes... : tous ces temps forts de la RSE sont des moments clés dans l'année pour créer un élan collectif et une dynamique de mobilisation des salariés.

Nos experts accompagnent les entreprises dans l'organisation de ces temps forts avec la mise à disposition des programmes complets (sélection des meilleurs contenus, proposition d'activités sur mesure, envoi de kit de communication...).

Prendre rendez-vous





# Comment mobiliser ses salariés auprès d'associations et incarner son engagement ?

L'engagement auprès d'associations est une belle façon de rendre concret et incarné vos engagements ! Que ce soit à travers des collectes, du mentorat, des missions coup de pouce, du mécénat de compétences ou des dons, les façons d'agir auprès des acteurs de l'intérêt général sont nombreuses.

Mais comment faciliter l'engagement de ses équipes dans ces actions solidaires ? Comment identifier les bonnes associations, les bonnes missions, et animer la démarche ? On vous propose plusieurs clés !

## 23%

des entreprises proposent à leurs équipes des jours d'engagement sur le temps de travail. (Baromètre RSE 2022, Vendredi)

## Les recommandations

### 👉 Poser un cadre d'engagement pour vos équipes

Pour qu'ils puissent passer à l'action, la première étape, c'est que vos salariés aient un cadre qui leur permettent de s'engager. Ce cadre, ce sont les règles que vous souhaitez fixer pour encadrer l'engagement de vos équipes : le type d'associations pouvant être soutenues, le temps qui peut être mobilisé pour cette démarche, la potentielle validation des managers, l'éligibilité des équipes au dispositif...

Pour cela, nous vous conseillons de mettre en place des jours d'engagement au travail ou crédits de jours solidaires. Il s'agit de temps accordé à vos équipes, chaque année, pour leur permettre d'agir pour l'intérêt général (mais aussi de se sensibiliser par exemple). Quelques conseils pour définir votre politique de crédits de jours d'engagement :

1. Quel temps proposer ? En moyenne, les entreprises offrent entre 1 et 5 jours par an à leurs équipes.
2. Auprès de quels salariés ? Nous recommandons d'ouvrir cette possibilité à l'ensemble de vos équipes (tous contrats, hors période d'essai).
3. Comment utiliser ce crédit ? La bonne démarche est de mettre en place un processus de validation par le ou la manager (ou les équipes RH) pour pouvoir prendre un jour d'engagement.

### 👉 S'appuyer sur les envies de vos salariés

Quelles sont les associations que vos équipes connaissent et auprès desquels ils s'engagent déjà ? Quelles sont les causes qui leur tiennent le plus à cœur ?

Pour répondre à ces questions et embarquer vraiment vos équipes dans cette démarche, vous pouvez :

- Sonder vos salariés via un questionnaire. Parmi les questions à leur poser : quelles associations aimeriez-vous que l'entreprise soutienne ? Sur quelles causes aimeriez-vous que l'entreprise s'engage ? À quel type d'actions solidaires aimeriez-vous participer ?
- Prendre l'avis de vos équipes via un appel à projet, suivi d'un vote, pour déterminer les associations qui seront soutenues.

### 👉 Proposer du contenu clé en main pour faciliter le passage à l'action

Un des principaux freins au passage à l'action, c'est de ne pas savoir comment s'engager. Il est donc essentiel de proposer à vos équipes des associations et des missions pour les aider à se mobiliser !

Nos conseils pour sélectionner le meilleur contenu pour s'engager :

1. Rendre accessible une liste d'associations (potentiellement vos associations partenaires) proches de vos lieux d'implantation ainsi que le processus pour rentrer en contact avec cette association. Pour répondre aux envies de tous vos salariés, nous vous conseillons de recenser des associations soutenant des causes diverses ! (solidarité, santé, égalité, environnement...)
2. S'appuyer sur les temps forts associatifs pour proposer à vos équipes de s'engager. Il s'agit notamment d'opérations nationales (ou locales) lancées par une association : collectes nationales des banques alimentaires, journée du don du sang, opérations cadeaux pour Noël...

### 👉 Organiser une journée des associations

Comment faire connaître largement votre dispositif d'engagement solidaire et donner envie à vos salariés de passer à l'action ? En organisant une journée des associations, bien sûr ! Cette journée peut être une occasion pour :

1. Inviter plusieurs associations partenaires et/ou locales à venir présenter leurs actions et leur impact ;
2. Organiser un moment d'échange inspirant avec ces associations pour qu'elles puissent parler des causes qu'elles soutiennent et de leurs besoins ;
3. Communiquer largement sur votre dispositif auprès de toutes vos équipes. Bonus : faire coïncider cette journée avec un temps fort RSE !





## Soutenir des associations

### Embarquer les managers et la direction dans votre démarche de solidarité

Une fois n'est pas coutume : avoir une direction engagée est une des clés pour créer un véritable élan collectif qui mobilise tous vos salariés !

N'hésitez donc pas impliquer les managers et la direction dans votre politique d'engagement, et à valoriser leurs expériences. C'est un bel exemple pour vos salariés ! Quelques exemples concrets qui peuvent vous aider :

1. Lancer et communiquer sur cette démarche avec un discours de vos dirigeants : cela permettra de montrer dès le commencement l'importance de ce dispositif pour l'entreprise et de mobiliser davantage de collaborateurs.
2. Faire de la mobilisation des managers et de la direction une priorité, dès le lancement de votre démarche. Ils auront encore plus d'impact en tant qu'ambassadeurs et pionniers !
3. Faire de la direction des acteurs de votre démarche de solidarité : vous pouvez par exemple leur proposer de monter un groupe de salariés pour réaliser une action commune.



## La bonne idée

### Le groupe Adecco et le passage à l'échelle de sa politique historique de mécénat de compétences

L'engagement fait depuis longtemps partie de la culture d'entreprise au sein du groupe Adecco. Depuis plus de 12 ans, via sa fondation, le groupe propose à ses collaborateurs du mécénat de compétences, notamment autour de ses 3 causes d'engagement prioritaires (égalité des chances, emploi & insertion professionnelle et handicap), et auprès de ses associations partenaires.

Néanmoins, l'entreprise souhaitait aller plus loin, notamment en mobilisant une plus grande part de salariés dans cette démarche. Pour cela, Adecco a décidé de permettre à ses équipes de s'engager auprès des associations et des causes de leur choix, en s'appuyant sur le catalogue de missions proposé par Vendredi. Résultat : pendant 12 ans, environ 400 collaborateurs du groupe Adecco faisaient du mécénat de compétences chaque année. Depuis le lancement de Vendredi en 2021, plus de 1000 salariés se sont inscrits sur la plateforme. Cela représente plus de 2500 heures d'engagement et plus de 500 actions réalisées.

### Adecco

- Grand groupe (4 000 salariés)
- Implantation : internationale

## L'outil

### Un catalogue d'actions solidaires

La plateforme Vendredi propose un catalogue de plus de 2000 missions pour permettre à vos équipes de s'engager pour l'intérêt général, dans toute la France, mais aussi à l'international !

Les missions proposées traitent de toutes les thématiques et sont de durées et formats variables, auprès de plus de 2500 associations. Chaque salarié dispose de suggestions d'actions personnalisées selon les préférences renseignées (causes, localisation, disponibilité..).

### Un parcours de candidature simplifié et suivi

Grâce à la plateforme Vendredi, s'engager n'a jamais été aussi simple :

- Vos collaborateurs s'inscrivent en quelques clics sur l'action de leur choix et peuvent échanger en direct avec l'association via un chat ;
- Vous suivez les candidatures en un coup d'oeil et validez les missions de vos équipes !

Prendre rendez-vous

The screenshot shows the Vendredi platform interface. At the top, there's a navigation bar with 'vendredi', 'Actualités', 'Missions', and 'Défis'. Below it is a search bar and a section for 'Rechercher par thématique' with filters for 'Environnement', 'Lien inter-générationnel', 'Handicap', 'Égalité des genres', and 'Éducation'. The main content area is divided into 'Missions en association' and 'Défis'. Under 'Missions en association', there are three cards: 'Participez à une collecte alimentaire en magasin' (2 heures), 'Animez un atelier de français tous niveaux pour des personnes réfugiées' (1h par semaine), and 'Réalisez une vidéo promotionnelle pour une association' (3 heures). Under 'Défis', there are three cards: 'Je découvre les enjeux climatiques et je calcule mon empreinte carbone', 'Je soutiens la diversité dans mon entreprise', and 'J'agis pour le handicap dans la vie de tous les jours'. To the right of the mission cards, there are four association cards with their logos, names, and ratings: 'Institut Telemaque' (Education, Emploi et insertion, Paris, France, 4,88), 'La Fresque du Climat' (Environnement, Biodiversité, Lyon, France, 4,82), 'Label Emmaüs' (Education, Environnement, Emploi et insertion, Noisy-le-Sec, France, 4,82), and 'La Fondation des Femmes' (Égalité des genres, Paris, France, 4,82).



# Comment identifier des salariés ambassadeurs et les animer en réseau ?

Vos salariés sont les meilleurs ambassadeurs de votre démarche ! Il est donc essentiel d'embarquer les collaborateurs les plus actifs et les plus impliqués pour qu'ils puissent vous appuyer sur la concrétisation de votre démarche : organisation des actions, communication auprès de leurs collègues...

On vous partage ici les meilleurs conseils pour identifier et animer vos ambassadeurs RSE et leur permettre de contribuer au succès de votre démarche d'engagement autour de votre politique RSE !

## 81%

des entreprises estiment indispensable les réseaux d'ambassadeurs RSE pour déployer et animer leur démarche. (Des Enjeux et des Hommes, 2018)

## Les recommandations



### 👉 Identifier les salariés les plus impliqués

Les ambassadeurs de votre démarche RSE sont des salariés motivés pour s'impliquer dans cette démarche. Mais les identifier n'est pas forcément aisé !

Plusieurs conseils pour repérer vos potentiels ambassadeurs :

1. Organiser une première action, peu importe sa nature : une discussion autour de la RSE, une mission avec une association... Les personnes qui se porteront directement volontaires seront probablement des salariés particulièrement engagés.
2. Faire directement un appel aux volontaires, par exemple à travers un questionnaire. Cela permettra d'identifier des personnes motivées !
3. S'appuyer sur les managers ou les RH : ils connaissent probablement au sein de leurs équipes des personnes qui pourraient devenir ambassadrices !

### 👉 Avoir un groupe d'ambassadeurs diversifié

C'est une des clés du succès de votre démarche d'ambassadeurs : avoir des personnes aux profils divers. Cela permettra notamment à l'ensemble de vos équipes de s'identifier à ses ambassadeurs !

On vous conseille notamment d'avoir des personnes :

- Localisées sur vos différents sites ;
- Travaillant dans divers départements et métiers ;
- Ayant différents niveaux hiérarchiques, des anciennetés et des âges divers.

### 👉 Créer une communauté d'ambassadeurs

Vos ambassadeurs vont être vos alliés dans la mobilisation de vos équipes autour de votre démarche RSE. Et pour les embarquer à vos côtés, quoi de mieux que de leur permettre de se rencontrer et d'échanger facilement ?

Quelques idées pour créer votre communauté d'ambassadeurs :

- Créer une discussion Slack/Teams qui leur est dédiée ;
- Organiser des rendez-vous réguliers (mensuels par exemple) avec l'ensemble des ambassadeurs ;
- Valoriser l'engagement des ambassadeurs en les rendant visibles auprès de l'ensemble de l'entreprise.

### 👉 Poser un cadre clair pour responsabiliser les ambassadeurs

La RSE n'est pas la mission principale de vos ambassadeurs. Alors pour s'assurer de leur implication, il est essentiel de dresser un cadre motivant et responsabilisant !

Quelques idées d'actions pour formaliser le rôle d'ambassadeur :

1. Dédier du temps aux ambassadeurs pour qu'ils et elles puissent s'impliquer. À vous de définir quel sera le bon dosage : 1 jour par mois, quelques heures par trimestre, 10 jours par an...
2. Leur permettre d'avoir des objectifs concrets (par exemple semestriels) : nombre de collègues engagés, nombre d'actions organisées... Certaines entreprises proposent même des récompenses ou des primes pour les ambassadeurs qui atteignent leurs objectifs.
3. Valider ce cadre auprès des RH et des managers afin que l'ensemble de l'entreprise soit bien alignée avec cette politique. Cela permettra d'officialiser le rôle des ambassadeurs et donc de le valoriser !





## La bonne idée

### Electro Dépôt et son programme ambassadeur pour un engagement local simplifié

L'engagement d'Electro Dépôt a débuté dès 2009. Cependant, l'entreprise voulait aller plus loin et embarquer les salariés de ses magasins-dépôts dans la politique d'engagement associatif sur une base plus régulière, et avec une diversité de sujets. Une ambition qui n'est pas une mince affaire : avec une centaine de magasins à travers la France et l'Espagne, il est difficile de mettre en place une démarche commune.

L'enseigne a alors eu l'idée du projet "A chaque depot, son asso", dans laquelle chaque magasin est parrain d'une association et lui fournit :

- Des dons financiers et matériels
- De la visibilité dans ses magasins
- Des missions de soutien réalisées par les salariés

Dans le cadre de ce programme, chaque magasin a son "ambassadeur RSE". Cette personne peut suggérer des initiatives à ses collègues, créer des actions... Alix, cheffe de projet RSE chez Electro Dépôt, envoie chaque mois à tous les ambassadeurs un reporting de leurs chiffres clés. Cela permet de les motiver et de créer des challenges sains entre les différents magasins !

|| Nos ambassadeurs RSE sont les portes voix de notre démarche d'engagement. Cela implique davantage quand on voit ses collègues animer le sujet de l'engagement ! ||

- Alix Sirot, Cheffe de projet RSE chez Electro Dépôt



- ETI (1 600 salariés)
- Implantation : internationale

## L'outil

### ➤ L'animation de votre communauté d'ambassadeurs

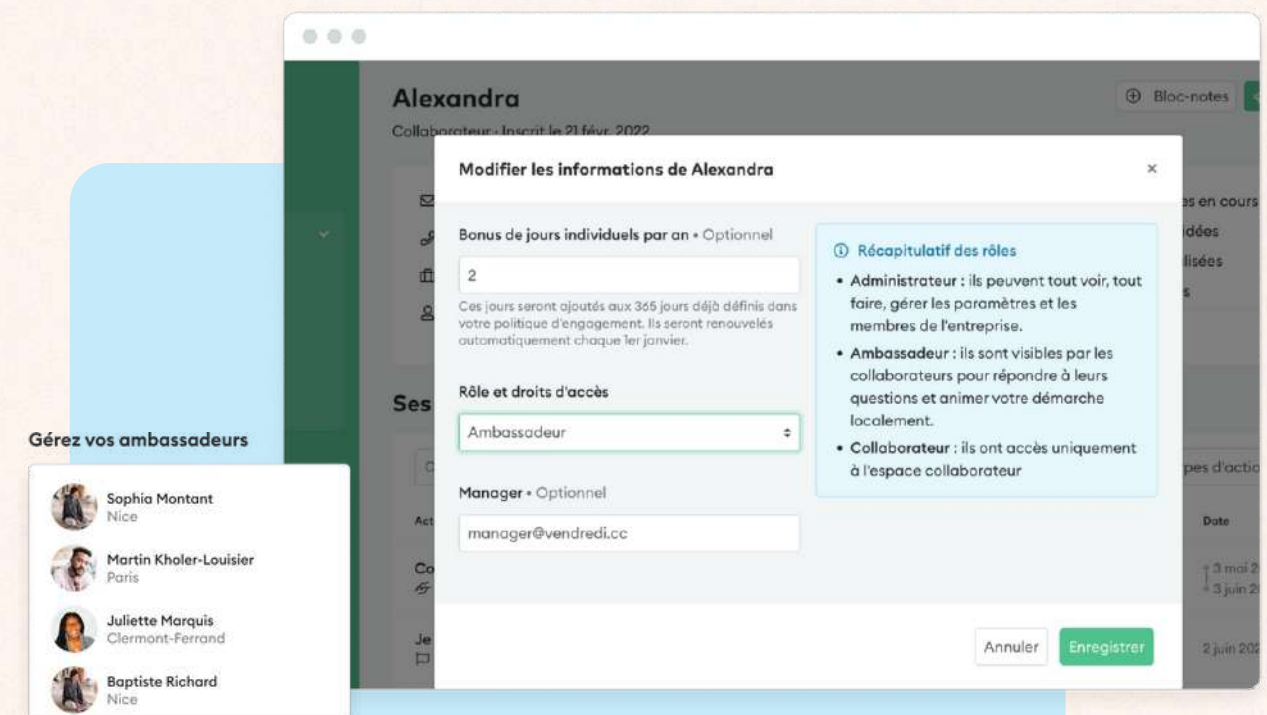
Vendredi vous accompagne dans la création et l'animation d'un réseau interne d'ambassadeurs de la plateforme, pour vous aider à animer votre démarche RSE au quotidien et sur le terrain.

- Des ambassadeurs par entité, par thématique...
- Un accès personnalisé pour les ambassadeurs

### ➤ La formation de vos ambassadeurs

Les équipes de Vendredi vous accompagnent pour former vos ambassadeurs à l'organisation d'action solidaires au sein de votre entreprise ! Nous organisons notamment des webinars réguliers pour leur permettre de tout comprendre sur l'organisation d'un ramassage de déchet, une collecte alimentaire...

Prendre rendez-vous





# Comment présenter clairement sa démarche RSE auprès de ses salariés ?

C'est une question rencontrée par de nombreux responsables RSE : comment faire connaître sa stratégie et ses actions RSE aux équipes ? L'enjeu est de taille, puisqu'une démarche RSE connue et comprise par ses salariés est une démarche qui peut s'ancrer de façon plus durable et profonde.

Dans cette partie, découvrez nos recommandations pour présenter de façon claire votre démarche RSE à vos équipes et pour leur demander leur avis sur le sujet !

# 30%

des salariés français ont connaissance du plan d'action RSE de leur entreprise ou d'objectifs de progression (MEDEF, 2022)

## Les recommandations

### 👉 Ne communiquer que sur des actions concrètes

C'est l'une des grandes critiques des salariés sur la RSE : ce n'est pas concret ni ancré sur le terrain. Cela rend la compréhension de la démarche RSE particulièrement difficile !

Pour éviter cet écueil, il est préférable de mettre en place certaines actions :

1. Communiquer sur les actions plutôt que sur la stratégie. Vos équipes seront intéressées par des projets qui les touchent au quotidien et qui sont visibles, plutôt que sur des objectifs longs termes peu concrets !
2. Valoriser aussi les petites actions. Il est vrai qu'en tant que responsable RSE, on peut avoir l'impression que supprimer les bouteilles en plastique est un projet à faible impact en comparaison avec la réalisation du bilan carbone de l'entreprise. Pourtant, la mise en place de gourdes pour les salariés est une action très concrète, qui impacte leur quotidien : c'est le type d'initiatives sur lequel il est très bénéfique de communiquer !
3. Rester simple dans sa communication. Vos équipes ne connaissent probablement pas tout le vocabulaire de la RSE (et c'est bien normal) : choisissez des expressions faciles à comprendre par toutes et tous.
4. Soyez humbles et transparents. Quand on parle de RSE, vos équipes s'attendent à de l'honnêteté ! Il est donc préférable d'avoir un discours le plus juste possible sur les actions menées et à venir pour ne pas décevoir.

### 👉 Prioriser la communication interne sur l'externe

Evidemment, valoriser ses actions RSE en externe (auprès des clients, du grand public...) est une belle manière de faire rayonner ses engagements. Néanmoins, pour faire davantage adhérer vos salariés à votre démarche, il est essentiel de ne pas omettre de communiquer (aussi, et d'abord) auprès d'eux !

Ainsi, nous vous recommandons de toujours communiquer en interne avant de communiquer en externe. Cela permettra notamment d'éviter à vos salariés des impressions de "greenwashing" !

### 👉 Préférer les actions aux longs discours

Vous avez déjà essayé d'intéresser vos salariés à la RSE en leur présentant votre dernière déclaration de performance extra-financière... Et ça n'a pas fonctionné ? Ce n'est ni étonnant, ni une fin en soi ! En effet, vos salariés s'intéresseront beaucoup plus facilement à vos actions RSE si la façon dont vous souhaitez communiquer est moins descendante et plus concrète.

Pour rendre votre communication RSE interne plus engageante, vous pouvez :

1. Organiser des ateliers ou réunions pour présenter vos dernières actions réalisées et les prochaines étapes. Ce moment d'échange peut aussi être l'occasion de prendre les questions et remarques des équipes autour du sujet ! Pour donner davantage envie à vos équipes de participer, vous pouvez imaginer un format plus informel, comme un "café RSE".
2. Profiter de vos temps forts RSE pour communiquer en interne sur vos avancées. Par exemple, présenter vos dernières actions sur le handicap lors de la semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées ! Vous pouvez même intégrer un atelier sur le sujet au calendrier de votre temps fort.
3. Soyez créatifs ! Vous pouvez imaginer mille et une activités et rendez-vous pour parler RSE avec vos équipes. A vous de trouver celle qui correspond à votre culture d'entreprise et à vos besoins.

### 👉 Voir la RSE comme un sujet entier et stratégique

Pour que vos équipes s'intéressent au sujet, il faut qu'elles prennent conscience qu'il est important.

Pour cela, vous pouvez notamment :

- Fixer des rendez-vous récurrents pour parler RSE. Si un atelier revient chaque année pour présenter la démarche RSE, ce moment s'ancrera dans les habitudes de vos équipes et deviendra un rendez-vous attendu.
- Impliquer les managers et décideurs en amont du reste des salariés. Vous pouvez par exemple organiser une réunion annuelle avec l'ensemble des managers de l'entreprise pour échanger sur la démarche RSE et les impliquer dans la communication à leurs équipes !



## Présenter sa démarche RSE

### L'outil

#### Une page de présentation pour rendre votre démarche lisible et compréhensible

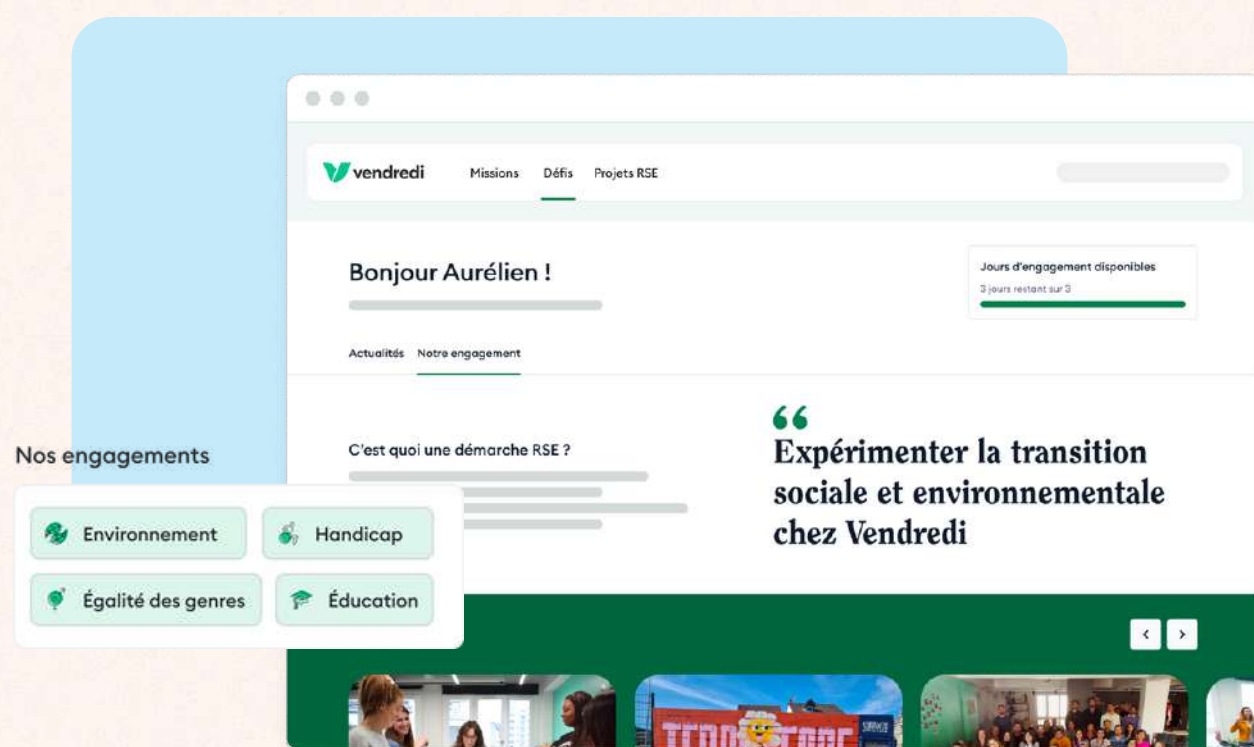
Avec la plateforme Vendredi, communiquez facilement sur vos actions RSE à l'ensemble de vos salariés ! Notre page Démarche RSE vous permet en quelques clics de présenter vos thématiques d'actions prioritaires, vos actions concrètes et vos indicateurs clés ; le tout de façon claire et simple.

- ✓ Toute votre démarche RSE centralisée sur une même plateforme
- ✓ Un espace en ligne qui s'adapte à vos besoins et à vos priorités

#### Un questionnaire pour sonder l'avis de vos salariés sur votre démarche RSE

Pour vous permettre de prendre facilement les retours de vos équipes sur vos actions RSE, nous mettons à disposition de chacun, directement sur notre plateforme, un questionnaire dédié. L'occasion de comprendre comment vos salariés perçoivent votre démarche RSE, et d'avoir des axes d'amélioration concrets, venus du terrain !

Prendre rendez-vous



## Comment suivre et mesurer l'engagement de ses équipes ?

### Les recommandations

#### Sélectionner les bons indicateurs et les suivre régulièrement

Chaque entreprise, en fonction de sa stratégie et de ses enjeux, va choisir des indicateurs différents pour mesurer l'engagement de ses salariés. Nous vous recommandons d'en choisir au maximum trois à suivre régulièrement, par exemple tous les trimestres. Cela peut notamment être :

- Le nombre de salariés sensibilisés sur la période (ou le taux de salariés engagés par rapport à votre effectif) ou engagés dans un temps fort ou pour une association
- Le nombre d'heures (ou de jours) cumulées durant lesquels vos salariés se sont impliqués
- Le nombre d'associations soutenues, le montant de vos dons auprès de ces associations
- La satisfaction moyenne de vos salariés par rapport à votre politique RSE

#### Se fixer des objectifs concrets et atteignables

Suivre des indicateurs clés n'a que peu d'intérêt sans se fixer d'objectif ! Nous vous conseillons de commencer petit, pour revoir progressivement à la hausse vos objectifs. Vous pouvez choisir de vous objectiver par temps fort, par semestre, par année...

### L'outil

#### Une synthèse de l'engagement de vos équipes

En un coup d'oeil, vous retrouvez sur votre espace administrateur les chiffres clés les plus importants à surveiller. Des graphiques et courbes vous permettent de suivre votre impact de manière visuelle et précise.

#### Des analyses sur mesure et exportable en 1 clic

Avec Vendredi, vous créez en 2 clics vos rapports RSE selon vos propres critères et exportez en 1 clic les données qui vous intéressent !

