

FICHE PRATIQUE



Ségolène Saltel



DR

Leaderia est un cabinet de recrutement spécialisé dans les filières alimentaires de la terre à la table. Basé à Paris, il intervient dans toute la France sur l'ensemble de la filière alimentaire, de la culture de la terre à la consommation finale en passant par la transformation de la matière première et la distribution multicanale. Cette expertise plurielle en fait un spécialiste doté d'une vision globale des métiers et enjeux dans le recrutement de cadres, cadres dirigeants et experts métiers. Spécialisée dans le management de transition, l'entreprise dispose également d'une offre pour accompagner les restaurants et les entreprises hôtelières dans la mise en place de la RSE. Pour tous renseignements, contactez Ségolène Saltel au +33 6 33 27 34 33 Segolene.saltel@leaderia.com

www.leaderia.com

“

La RSE n'est pas une dépense, c'est un investissement pour l'avenir.

**Emmanuel Faber,
ancien président de Danone**

RSE : LES ATOUTS D'UN MANAGER DE TRANSITION

De par sa nature, le secteur de l'hôtellerie-restauration est certainement l'un des plus défiés par le changement, les obligations légales et les attentes d'une clientèle de plus en plus exigeante sur la contribution volontaire des entreprises et leur responsabilité sociétale face aux enjeux actuels : préserver la planète et le bien-être de ses collaborateurs. Un manager de transition est idéal pour vous aider à accompagner ces changements.

Et c'est ainsi que ce secteur anticipe, innove et se met à la page, face au défi de la transition RSE. En effet, sujet désormais totem dans toutes les structures face au renforcement de la législation depuis les lois Pacte de 2019 et le Grenelle II, la RSE se caractérise par trois piliers : le pilier économique, le pilier environnemental et le pilier social. Ces trois piliers sont interconnectés et ne peuvent fonctionner l'un sans l'autre. Pour être en conformité avec la loi et les attentes de la société d'une façon générale, les entreprises n'ont pas d'autre choix que de les prendre en compte dans leurs décisions et leur stratégie. Et non, les grands groupes et les PME ne sont pas les seuls concernés !

UN INVESTISSEMENT GAGNANT

Rejoignant l'élan qui accompagne la RSE, une étude réalisée par PwC démontre

que les entreprises ayant une stratégie de développement durable solide ont un avantage concurrentiel significatif, avec une croissance des ventes supérieure de 13% à celles n'en ayant pas. De plus, une enquête menée par le groupe Nielsen révèle que 66% des consommateurs sont prêts à payer plus pour des produits provenant d'entreprises engagées dans des pratiques durables, et enfin – et ce n'est certainement pas l'indicateur le moins important : une étude réalisée par le Boston College Center for Corporate Citizenship nous apprend que les entreprises ayant une forte performance en matière de RSE sont plus susceptibles d'attirer et de retenir les employés les plus talentueux, 55% d'entre eux disent que l'engagement social ou environnemental est un critère plus important que le salaire.

DES ACTIONS CONCRÈTES

Pour cela, une multitude d'actions peuvent être mises en place dans les hôtels ou au sein des restaurants : supprimer le plastique, bien choisir ses fournisseurs, engagés ou locaux, soigner ses approvisionnements, mieux contrôler son impact énergétique, prendre soin et responsabiliser ses collaborateurs, travailler avec des associations environnementales ou sociales... Autant de possibilités de développer une démarche RSE.

Comme l'affirme Thierry Marx, chef étoilé et engagé, dans un entretien à l'AFP : « Le restaurant de 2050, je le vois à impact social et environnemental fort, en cohérence complète avec la planète : avec 9,7 milliards d'individus à nourrir, le monde de la restauration



Laurence Gad, directrice générale de l'entreprise hôtelière SERITEL qui a fait appel à un manager de transition spécialisé dans la RSE, témoigne des avantages de ce système.

Quels étaient vos besoins au début de la mission ?

« Le sujet de la RSE des entreprises est un domaine très vaste. L'hôtellerie, notre secteur, est soumise à des contraintes réglementaires dans ce domaine depuis peu (décret tertiaire). Je ne savais pas par quel sujet commencer et constatais les initiatives diverses et spontanées dans mon entreprise et mon secteur. J'avais besoin de quelqu'un pour poser les bases, définir une vision et un plan d'action, structurer, rationaliser, lister les priorités, mesurer l'impact des actions décidées, se renseigner (veille), communiquer en interne et en externe et former une personne en interne pour prendre le relais en fin de mission. Je n'avais pas la personne en interne, j'avais pensé à un alternant mais craignais qu'il soit aussi "novice" que nous en la matière. Je souhaitais une personne expérimentée et qui me déchargerait de ce sujet trop vaste au départ et très prenant. »

Quels sont les résultats de la mission ?

La mission n'est pas terminée mais les deux premiers mois sont très encourageants. Les objectifs et le planning fixés sont atteints. Je vois déjà la valeur ajoutée de ce type de mission. L'adhésion en interne a été immédiate. »

a une vraie responsabilité sociale et environnementale. »

L'INTÉRÊT DU MANAGEMENT DE TRANSITION

Encore faut-il avoir le temps et les ressources internes nécessaires pour mettre en place de façon pérenne et efficace toutes ces actions. Se donner alors la possibilité de faire appel à une aide extérieure peut être une solution à envisager. Pour citer Emmanuel Faber, ancien président de Danone : « *La RSE n'est pas une dépense, c'est un investissement pour l'avenir.* » Si ce point de vue fait de plus en plus consensus, il est vrai que la mise en œuvre d'un tel changement de paradigme nécessite un management savant des process pour passer à une performance effective. D'autant que les obligations légales sont complétées par des encouragements à adhérer à des initiatives volontaires telles que l'obtention de certifications de normes ISO. C'est précisément à la mise en place de nouveaux processus que le manager de transition peut apporter une grande valeur ajoutée aux entreprises. Capable de prendre des décisions rapides, il est d'une efficacité redoutable pour mettre en place des solutions innovantes et les plans d'action qui les accompagnent en coordonnant les différentes parties prenantes. En outre, les gestionnaires de transition peuvent aider les entreprises à



adopter une approche plus holistique de la RSE en intégrant des considérations environnementales, sociales et de gouvernance dans toutes les facettes de leurs activités. Capable de prendre en charge un

projet de manière autonome et de l'emmener à son terme dans les délais impartis, le manager de transition peut représenter une solution particulièrement agile pour les entreprises, en raison de l'augmentation de la complexité des réglementations, de la nécessité de s'adapter à un environnement en constante évolution, et de la difficulté à recruter des talents qualifiés pour des missions temporaires. En plus, n'ayant pas de liens hiérarchiques avec l'entreprise, il peut apporter un regard nouveau et objectif sur la situation et ainsi proposer des solutions innovantes qui n'auraient peut-être pas été envisagées autrement. Et nous le vérifions toujours : chaque grande réussite commence par un changement de pensée, c'est très certainement la seule façon d'accéder au progrès.

Pour
55%

des employés, l'engagement social ou environnemental de l'entreprise est plus important que le salaire

Étude du Boston College Center for Corporate Citizenship