RSE : si vous voulez avancer, missionnez une personne identifiée dans votre startup

A l'heure où la mise en place d'une politique RSE devient quasi systématique au sein des startups, ces dernières doivent choisir la personne responsable en interne ayant une compréhension globale des enjeux. Alors, quels sont les critères à prendre en compte pour sélectionner la bonne personne ? Par Elodie Broad, Head of Impact chez Balderton Capital, dans le cadre de notre opération "Tribune d'hiver".

Temps de lecture : minute

---

25 décembre 2023

À l'image de tout programme stratégique initié au sein d'une entreprise, la RSE doit être considérée comme un sujet à part entière, et non comme une lubie. Alors, pour qu'elle passe d'une simple idée à une initiative concrète, la direction de l'entreprise doit s'approprier la cause, responsabiliser l'ensemble de ses équipes et soutenir sans équivoque sa mise en place. Le cas échéant, les efforts en matière de RSE risquent de stagner, voire de ne jamais vraiment démarrer.

Pour garantir sa bonne exécution, il faut l'insérer à la genèse de la startup et l'intégrer aux besoins de l'entreprise et à sa stratégie commerciale, tout en nommant un responsable ayant une compréhension globale des enjeux. En suivant ce schéma, on évite ainsi que la RSE s'immisce dans les rouages de la société comme un sujet isolé.

Savoir à qui confier le rôle

Au sein d'une startup, de nombreuses personnes peuvent prendre à bras le corps le sujet. Fondateur, CMO, CSO, COO… Ils ont tous la possibilité de porter la casquette de responsable RSE et la raison est simple : l'entreprise étant encore jeune, les départements ne sont pas encore silotés et chacun travaille de manière horizontale avec le reste des employés.

Cependant, pour s'assurer que la personne à ce poste soit la bonne, l'entreprise doit prendre en compte plusieurs critères dont :
- Avoir de l'expérience individuelle, une certaine envie de s'en occuper et de la bande passante ;
- Être le principal moteur de la mise en œuvre de la politique RSE.
Toutefois, l'expérience nous démontre qu'il est possible que plusieurs personnes pilotent le projet selon qui la réclame : conseil d'administration, changement réglementaire, voire même instituée par le retour de clients ou de l'entreprise elle-même.

En parallèle, pour affiner la recherche du bon profil, l'entreprise doit savoir d'où vient la demande. En effet, la personne en charge a un rôle d'orchestration, de coordination et de communication. Si c'est un sujet lié à la diversité et à l'inclusion de l'entreprise, il est normal que ça soit un membre du personnel qui s'en charge. Si c'est un aspect lié au calcul de l'empreinte carbone, il est pertinent que ça soit le responsable Opérations ou Finance qui s'y attelle. Mais les fonctions transverses, comme le marketing, peuvent être d'excellents représentants de la mise en place de la politique RSE.

Travailler en équipe

Le développement durable est un sujet qui touche beaucoup d'entre nous, aussi bien au niveau personnel que professionnel. Nombreuses

seront donc les personnes qui chercheront à contribuer à cet agenda par divers moyens, voire saisir l'occasion lorsqu'elle se présente à eux.

Le travail en équipe peut alors être une excellente idée pour exploiter les passions de chacun et leur temps afin de maximiser les efforts. Un groupe de travail devient donc un moyen stratégique pour renforcer les capacités autour de l'agenda tout en faisant ruisseler la politique RSE au sein des différentes strates de l’entreprise (fonctions, départements…).

L’engagement de la direction

Pour réussir, la personne en charge de la RSE doit avoir l’assurance qu’il s’agit d’une initiative importante et qu’elle aura le soutien total des fondateurs, spécifiquement dans les entreprises en phase de démarrage (early-stage). Ces derniers doivent exprimer très tôt l’importance - et leur engagement personnel - de traiter les différents thèmes clés relatifs à la RSE pour leur organisation, non seulement parce que c'est la bonne chose à faire, mais aussi parce que c'est intrinsèquement lié à la création de valeur à long terme.

L'alignement des visions et des principes RSE au sein d'une entreprise contribue à développer et motiver une culture d’entreprise forte, qui elle-même sera déterminante pour la mise en œuvre d'une intégration transparente et réussie.

À lire aussi

Comment la RSE influence-t-elle la politique de ressources humaines des entreprises ?

MADDYNEWS

La newsletter qu'il vous faut pour ne rien rater de l'actualité des startups françaises !

JE M'INSCRIS

Article écrit par Maddyness