



ALUMNI FOR THE PLANET

Etre acteur du changement de mon organisation –

Définir votre ambition, créer et organiser une communauté interne d'acteurs du changement, en parler avec la direction de votre entreprise / organisation

Vous avez commencé à libérer la parole autour de vous, et à mettre en lien des personnes motivées pour agir, bravo ! C'est le moment d'aller plus loin : **rassembler ces personnes et créer des groupes de travail**. Ce collectif vous permettra **ensemble d'avancer et d'impulser les changements** que vous voulez tous créer, et de tenir la durée. Il permettra aussi de vous répartir les tâches, ce qui va très vite devenir essentiel.

1 - Organisez une **réunion** pour **affirmer votre envie collective de faire évoluer la stratégie de l'entreprise/organisation** et **définir les sujets sur lesquels vous avez envie d'intervenir**.

Il est important **de bien poser votre ambition dès le départ : que voulez-vous faire avec ce groupe ?** A quoi vous voulez contribuer avec votre groupe de travail, **ouvrez le plus largement possible**.

Pourquoi ?

Car plus vous voyez grand plus vous avez de chances d'aller loin. « Il faut toujours viser la lune, car même en cas d'échec, on atterrit dans les étoiles », Oscar Wilde.

Et car c'est après avoir posé la vision de ce que vous voulez atteindre que vous pourrez développer la stratégie pour réussir. Donc avant de vous répartir les tâches, la question est : où voulons-nous aller, quel impact sur le monde voulons-nous que notre entreprise / organisation ait ? Ces questions vous permettront de voir à quoi vous voulez contribuer dans le monde avec votre entreprise / organisation, et de trouver des orientations porteuses pour la suite.

Lire la première partie de l'étape 3 avant de faire votre réunion vous permettra de vous sentir plus légitimes pour voir grand.

2 - Comment avancer concrètement ?

Idées de types d'actions à mettre en place **pour transformer votre ambition en réalité** :

- **poser les bases pour faire évoluer la culture d'entreprise** = permettre à tous les collaborateurs de prendre la véritable mesure des enjeux environnementaux et climatiques et de développer de



nouveaux réflexes tels que se poser la question des impacts de leurs projets par exemple, d'intégrer ces enjeux dans leurs prises de décisions (organiser et mettre en place des formations et des conférences sur les enjeux environnementaux et climatiques, des réunions de sensibilisation, sur comment devenir un acteur de changement, ...),

- **accélérer le changement de culture et de stratégie d'entreprise** = agrandir et animer votre communauté interne d'acteurs de changement (lui donner de la visibilité en interne, orienter les nouveaux venus vers les groupes de travail qui leur tiennent à cœur, informer sur les travaux en cours, ... Plus vous serez nombreux et visibles plus vos actions et propositions auront d'impact)

- **changer les pratiques de votre entreprise / organisation** pour qu'elles répondent mieux aux enjeux climatiques et environnementaux (du remplacement des gobelets en plastique par des mugs, jusqu'à la refonte des politiques d'achat et le changement de fournisseur de papier et d'énergie, en passant par la mise en place d'un bilan carbone, ...),

- **imaginer et proposer de nouvelles stratégies** à la direction : des stratégies basées sur la connaissance des enjeux réels et apportant des réponses à la mesure de ces enjeux. C'est en général ici que sont les leviers d'impacts les plus importants qui permettront d'avoir des effets profonds, significatifs et durables par rapport aux enjeux climatiques et environnementaux. C'est aussi souvent la partie la plus complexe car elle questionne tout ou partie de l'activité de l'entreprise.

POUR VOUS AIDER : n'hésitez pas à utiliser les kits d'animation de réunion et à assister à un des webinaires Alumni for the Planet sur « utiliser l'intelligence collective pour mieux avancer ensemble ». Faites de ces moments de bons moments. Ils sont pris sur votre temps personnel, rendez-les énergisants 😊 !

3 - A ce stade, il est très important de mettre au courant la direction de votre entreprise / organisation de l'existence votre collectif. Pour plusieurs raisons :

=> votre objectif est de faire évoluer la stratégie et la culture de l'entreprise, il est essentiel de le faire avec la direction.

=> au sein de votre entreprise /organisation, les collaborateurs prendront plus facilement position quand le collectif auquel ils appartiennent sera connu de la direction, et reconnu par celle-ci.

Qui prévenir ?

- Votre responsable hiérarchique si vous ne l'avez pas encore fait,
- Votre **Responsable Développement Durable / RSE** s'il y en a un,
- Votre **dirigeant.e**, ou un membre du Comité de Direction.



Comment ?

Sur les mêmes bases que celles de l'étape 1, avec **ouverture**, en étant dans le **non-jugement** vis-à-vis de votre interlocuteur ou de votre capacité à l'intéresser à ce sujet. Adressez-vous, à partir de votre envie de contribuer aux réponses nécessaires, à la propre envie de votre interlocuteur : au fond, nous avons tous envie de contribuer à des réponses efficaces aux enjeux du monde. Il ne s'agit pas de remettre en cause la stratégie de l'entreprise, **il s'agit poser le constat de l'état du monde et de se demander ce que votre entreprise / organisation peut faire pour y répondre positivement et constructivement**. Expliquer là où vous en êtes aujourd'hui, là où vous voulez aller, les sujets sur lesquels vous allez commencer à travailler.

Les responsables DD/RSE devraient être heureux de votre démarche, eux qui ont choisi de rejoindre ou de prendre en charge ce service pour les mêmes raisons qui vous font les contacter aujourd'hui, et qui verront dans votre groupe un soutien, des ressources et de l'énergie pour faire avancer ces sujets stratégiques. Expliquer qui vous êtes, **pourquoi c'est important pour vous, votre envie de travailler avec eux, en soutien et en support, en complément de leurs actions**.

Pour rendre la discussion constructive :

- **Appuyez-vous sur des faits et regardez-les avec une vision globale** : commencez par **l'état du monde**, les enjeux liés au réchauffement climatiques et à la perte de biodiversité et leurs conséquences et impacts. **Proposez une vision plus large des enjeux** : essayez d'estimer la part que votre activité représente dans les émissions de CO² mondiaux, quels écosystèmes sont touchés ou détruits par votre activité, et par celle de vos fournisseurs et de vos clients ? où en est votre entreprise / organisation par rapport aux accords de Paris ? votre activité représente x% des émissions de gaz à effet de serre mondiaux, en transformant la stratégie de votre entreprise votre impact sera bien au-delà de votre simple entreprise, il inclura l'évolution de tout votre écosystème => impact bien au-delà de votre seul bilan carbone !,...
- Sur la base de ce constat, **que peut faire votre entreprise / organisation pour être à la hauteur des enjeux ?** C'est le sujet de votre collectif.
- Soyez **ouvert, positif et ferme** : ce sujet est stratégique et votre collectif est là pour soutenir, supporter, proposer, faire avancer les choses ou les accélérer. N'oubliez pas : **au fond, de quoi est-il question ?**

Bravo d'avance pour tout ce que votre action et votre collectif vont créer. Pour aller plus loin dans la stratégie (réflexion stratégique pour votre entreprise et stratégie pour faire avancer les choses), et peut-être vous aider à avoir plus confiance en votre légitimité à intervenir sur ces sujets, RV à l'étape 3 !

