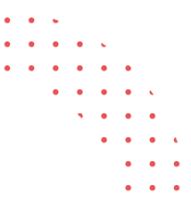
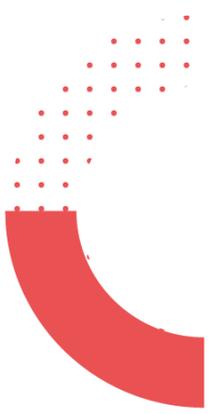
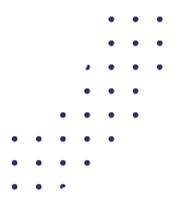


Accompagnement CAP RSE NA

Journée de cadrage de la démarche collective



Sommaire

Contexte et objet de la réunion	3
La RSE pour-quoi ? La RSE pour qui ?.....	3
Synthèse des Restitutions des Groupes sur le Puzzle des Pourquoi – Atelier CAP RSE. 3	
Groupe 1 : Structuration autour du Projet Associatif et des Parties Prenantes	3
1. Organisation et Gouvernance	3
2. Parties Prenantes et Objectifs	4
3. Enjeux Économiques et Image de la Structure	4
4. Limites et Réflexions.....	4
Groupe 2 : Priorisation des Salariés en Parcours et Approche Territoriale	4
1. Hiérarchisation Différente des Priorités.....	4
2. Effets Structurants de la Démarche RSE	5
3. Impact sur l’Image de la Structure	5
4. Vigilance sur l’Élargissement de la Démarche	5
5. Relation avec la Concurrence	5
Comparaison et Synthèse Générale	6
Atelier engagements réciproques	6
1. Engagements pour les structures participantes	6
2. Engagements du réseau COORACE	7
3. Conditions de réussite du projet	7
Conclusion.....	8
Echanges conclusifs.....	8
1. Un Engagement Progressif et Une Dynamique Collective	8
2. Une Nécessaire Adaptation au Contexte et aux Contraintes.....	8
3. Une Transition entre Cèdre, ISO et CAP RSE.....	8
4. Une Opportunité de Valorisation et de Reconnaissance	8
5. L’Importance de l’Implication Collective et du Partage	9
Conclusion : « Y a plus qu’à ! »	9
Calendrier.....	9
Annexe : convention d’engagements	Erreur ! Signet non défini.

Contexte et objet de la réunion

Le **4 mars 2025**, les structures adhérentes engagées dans la démarche **CAP RSE Nouvelle-Aquitaine** se sont réunies pour une première journée d'échanges et de travail collectif, organisée par **COORACE Nouvelle-Aquitaine**. Cette rencontre avait pour objectif de **poser les bases de la démarche**, en permettant aux participants de s'approprier le cadre méthodologique et d'initier une dynamique collective autour de la **labellisation CAP RSE**.

Au cours de cette journée, les participants ont bénéficié :

- d'une **présentation du référentiel CAP RSE** et des outils d'auto-évaluation,
- d'une **sensibilisation aux enjeux et bénéfices de la RSE**,
- d'un **travail collectif sur les attentes et engagements réciproques** pour assurer la réussite du projet.

Les échanges ont également permis de clarifier les articulations entre les différentes démarches qualité et d'identifier les leviers et défis à anticiper dans les mois à venir. **La poursuite du projet est conditionnée à la validation partagée de la convention d'engagements réciproques**, annexée au présent compte-rendu, qui fixe les principes de collaboration et les responsabilités de chaque partie prenante.

La RSE pour-quoi ? La RSE pour qui ?

Synthèse des Restitutions des Groupes sur le Puzzle des Pourquoi – Atelier CAP RSE

L'atelier du Puzzle des Pourquoi a permis d'explorer la mise en relation des motivations d'une démarche RSE (Pourquoi ?) avec les parties prenantes concernées (Pour qui ?). Voici une synthèse organisée des restitutions des deux groupes.

Groupe 1 : Structuration autour du Projet Associatif et des Parties Prenantes

1. Organisation et Gouvernance

Le projet associatif est au cœur de la démarche RSE et constitue la base de la hiérarchie des objectifs.

La gouvernance et la bénévolence sont directement liées au projet associatif :

La bénévolence est définie comme un engagement des administrateurs, mêlant bénévolat et bienveillance.

Le rôle des administrateurs est vu comme un investissement engagé, au-delà des aspects financiers et mercantiles.

2. Parties Prenantes et Objectifs

Salariés et collaborateurs : La RSE vise à donner du sens au travail, renforcer la motivation et fidéliser les talents.

Personnes en parcours et demandeurs d'emploi : La démarche lutte contre la pauvreté, favorise l'insertion professionnelle et accompagne les personnes vers l'emploi.

Clients et usagers : Améliorer leur satisfaction et les fidéliser, tout en valorisant l'impact social.

Collectivités et partenaires territoriaux : Favoriser un développement durable du territoire et renforcer les liens avec les parties prenantes locales (associations, structures ESS, établissements de formation).

Consommateurs et citoyens : Sensibilisation et engagement vers une consommation plus responsable.

3. Enjeux Économiques et Image de la Structure

Aspects financiers : Un équilibre entre engagement social et viabilité économique est nécessaire.

Environnement et risques sociaux : Prise en compte des risques environnementaux liés à l'activité, notamment dans le domaine du recyclage textile.

Visibilité et reconnaissance : Améliorer l'image de la structure via les médias, les réseaux sociaux et la communication publique.

4. Limites et Réflexions

Certains acteurs comme les fournisseurs, sous-traitants, partenaires financiers et l'État ont été mis de côté car perçus comme non prioritaires dans l'engagement direct de la démarche RSE.

L'amertume a été exprimée sur le manque de reconnaissance institutionnelle des actions sociales et environnementales des structures engagées.

Groupe 2 : Priorisation des Salariés en Parcours et Approche Territoriale

1. Hiérarchisation Différente des Priorités

Ce groupe a placé les salariés en parcours et les équipes au premier plan, estimant qu'ils sont la clé du succès d'un projet associatif et d'une gouvernance efficace.

La gouvernance et l'accès aux financements (subventions, appuis publics) ont été mis en troisième position, considérés comme des moyens pour soutenir l'action sociale.

2. Effets Structurants de la Démarche RSE

Ancrage territorial : La RSE est vue comme un levier permettant aux structures de mieux comprendre et s'intégrer à leur territoire.

Prise de recul sur les pratiques : L'outil RSE permet d'améliorer la gestion interne et de clarifier les attentes vis-à-vis des parties prenantes.

3. Impact sur l'Image de la Structure

La démarche RSE contribue à une meilleure reconnaissance de la structure auprès des clients, collectivités et partenaires économiques.

Elle permet aussi de se démarquer dans un écosystème concurrentiel, en mettant en avant l'engagement social et environnemental.

4. Vigilance sur l'Élargissement de la Démarche

Une crainte a été soulevée sur le risque de dilution des objectifs historiques d'insertion professionnelle dans une vision plus large de la RSE.

L'importance de ne pas oublier le cœur de métier tout en intégrant les apports de la RSE a été soulignée.

5. Relation avec la Concurrence

Le groupe a évoqué l'importance de se différencier des entreprises classiques, tout en développant des collaborations avec les grandes entreprises pour un impact complémentaire.

Comparaison et Synthèse Générale

Thème	Groupe 1	Groupe 2
Priorité principale	Projet associatif et gouvernance	Salariés en parcours et équipes
Parties prenantes clés	Administrateurs, salariés, demandeurs d'emploi, collectivités	Salariés en parcours, gouvernance, financeurs
Rôle économique	Viabilité économique et satisfaction client	Accès aux financements et subventions
Image et visibilité	Améliorer l'image via communication et reconnaissance	Se démarquer de la concurrence et renforcer les liens avec les parties prenantes
Élargissement de la RSE	Enjeux environnementaux et sociaux à intégrer	Précautions à prendre pour ne pas diluer la mission d'insertion

Ces deux visions sont complémentaires : l'une met en avant la structuration autour du projet associatif et du rôle des administrateurs, tandis que l'autre insiste sur l'ancrage territorial et la place centrale des salariés en parcours. **Ensemble, elles illustrent la richesse et la diversité des approches possibles dans une démarche RSE appliquée aux structures d'insertion.**

Atelier engagements réciproques

1. Engagements pour les structures participantes

Les engagements identifiés par les groupes de travail ont été structurés autour de principes fondamentaux et de leur mise en œuvre pratique.

Principes clés :

- **Transparence** : Partager les informations de manière ouverte.
- **Partage** : Mutualisation des outils et bonnes pratiques.
- **Implication et engagement** : Participation active et régulière.
- **Bienveillance et loyauté** : Écoute, acceptation de la critique, et esprit de coopération.

Mise en œuvre :

- **Respect du cadre** et formalisation des temps d'échange.
- **Participation active** de toutes les parties prenantes (CA, direction, salariés permanents et en parcours, CSE, partenaires).
- **Attribution de rôles spécifiques** (ex. référents process) pour favoriser l'implication.
- **Mobilisation des salariés en parcours** notamment dans les AI et ETTI, ce qui représente un défi spécifique.

2. Engagements du réseau COORACE

L'atelier a mis en lumière les responsabilités à différents niveaux :

- **COORACE national** : Garant de la pérennité et du cadre méthodologique.
- **COORACE Nouvelle-Aquitaine** : Relais de proximité pour communiquer, diffuser et fédérer.
- **INAÉ** : Accompagnement technique et formation.

Axes majeurs de travail :

- **Accompagnement global** et continuité de l'appui méthodologique.
- **Renforcement des outils et mutualisation des expériences.**
- **Clarification des rôles** entre COORACE national, régional et les structures locales.
- **Communication interne et externe** pour assurer l'adhésion et la visibilité du projet.

3. Conditions de réussite du projet

L'analyse des discussions a fait ressortir trois dimensions essentielles pour assurer la réussite du projet :

A. Dimension interne

- **Respect des engagements et de la temporalité du projet.**
- **Appropriation collective de la démarche RSE**, avec intégration de l'ensemble des équipes (salariés, direction, CA).
- **Engagement de la gouvernance** pour soutenir l'investissement en temps et en moyens.

B. Dimension externe

- **Valorisation du projet par la communication**, notamment pour :
 - Renforcer l'adhésion interne.
 - Améliorer la marque employeur.
 - Créer des synergies avec d'autres structures engagées dans la RSE.
- **Reconnaissance et légitimité** accrues vis-à-vis des partenaires et institutions.
- **Travail sur la pédagogie** pour sensibiliser les équipes et les parties prenantes externes.

C. Pérennisation et essaimage

- **Transfert des acquis et essaimage** de la démarche auprès d'autres adhérents.
- **Création d'un groupe d'amélioration continue** pour poursuivre les échanges après la période des 15 mois.
- **Ancrage territorial** : Positionner la structure comme référente RSE dans son écosystème local.

Conclusion

L'atelier a permis d'identifier des principes structurants, des leviers d'action et des conditions de réussite pour une mise en œuvre efficace de la démarche RSE dans le cadre du projet CAP RSE. La cohérence et l'implication de chaque niveau du réseau (national, régional, local) seront des facteurs déterminants pour garantir un impact durable et structurant.

Echanges conclusifs

1. Un Engagement Progressif et Une Dynamique Collective

- Plusieurs participants ont souligné **leur évolution dans l'appropriation du projet**. Certains étaient sceptiques au départ, voire contraints de participer, mais ont finalement trouvé du sens et une utilité à cette démarche.
- L'opportunité de **rencontrer des acteurs issus d'autres structures et d'autres secteurs** a été perçue comme une vraie richesse.
- L'esprit collectif est ressorti fortement : l'accompagnement et les échanges **favorisent une progression commune** et stimulent la motivation.

2. Une Nécessaire Adaptation au Contexte et aux Contraintes

- Certains ont évoqué les **difficultés organisationnelles internes** qui pourraient freiner la mise en œuvre de la démarche (retards administratifs, déménagements, manque de temps).
- Une réflexion a émergé sur **le rythme et les modalités de suivi** pour faciliter l'intégration du projet dans les agendas déjà chargés des structures.
- L'expérience de certains participants ayant déjà travaillé sur **le référentiel Cèdre** a été identifiée comme un atout pour faciliter l'appropriation de CAP RSE.

3. Une Transition entre Cèdre, ISO et CAP RSE

- Plusieurs participants ont exprimé une **ambivalence entre les démarches ISO et CAP RSE**, soulignant l'importance de bien articuler les deux référentiels.
- Certains craignent des **résistances internes**, notamment au sein des conseils d'administration, qu'il faudra accompagner par une **pédagogie adaptée**.
- Un consensus s'est dégagé sur le fait que CAP RSE représente une **continuité plutôt qu'une rupture**, avec un ancrage plus accessible et pragmatique que l'ISO.

4. Une Opportunité de Valorisation et de Reconnaissance

- L'accent a été mis sur **la valorisation des actions déjà mises en place** au sein des structures, avant même d'envisager de nouvelles démarches.
- CAP RSE est vu comme un levier pour **donner de la visibilité et du sens** aux engagements des structures.
- Certains ont souligné l'importance de **ne pas tomber dans le greenwashing**, mais de construire une démarche solide et pérenne.

5. L'Importance de l'Implication Collective et du Partage

- Un risque identifié est que la démarche repose sur **une seule personne au sein d'une structure**, ce qui pourrait fragiliser son déploiement à long terme.
- Il est essentiel que **l'ensemble de la structure s'implique**, y compris la gouvernance et les salariés, pour garantir une dynamique durable.
- La dimension **réseau et inter-régions** a été saluée, avec l'envie d'ouvrir davantage les échanges et les synergies au sein du réseau COORACE.

Conclusion : « Y a plus qu'à ! »

- Malgré certaines interrogations et ajustements à prévoir, la **dynamique est lancée** et perçue comme **positive et motivante**.
- CAP RSE est vu comme un projet qui permet **d'innover, d'expérimenter et de co-construire** un cadre méthodologique adapté aux réalités du terrain.
- L'enthousiasme final reflète une **volonté collective de s'engager**, avec l'objectif de **faire vivre cette dynamique sur le long terme**.

Calendrier

Planification CAP RSE - Coorace Nouvelle Aquitaine

PHASE	PERIODE	
Webinaire d'information	22/11/2024	
Journée de lancement	04/03/2025	
Visio lecture / Inter-session auto-évaluation - Chapitre 1	08/04/2025 - 15h30	
Regroupement co - Chapitre 1	11/06/2025	En présentiel
Visio lecture / Inter-session auto-évaluation - Chapitre 2	01/07/2025 - 10h	
Regroupement co - Chapitre 2	25/09/2025	En présentiel
Visio lecture / Inter-session auto-évaluation - Chapitre 3	14/10/2025 - 10h	
Regroupement co - Chapitre 3	09/12/2025	En présentiel
Visio lecture / Inter-session auto-évaluation - Chapitre 4	15/01/2026 - 10h	
Regroupement co - Chapitre 4	03/03/2026	En présentiel
Visio lecture / Inter-session auto-évaluation - Chapitre 5	07/04/2026 - 10h	
Regroupement co - Chapitre 5	09/06/2026	En présentiel
Cloture et évaluation finale / labellisation	Juillet 2026?	

Entre les visios et les regroupements - Suivi indiv des structures dans le CAP RSE

Les regroupements co sont assurés par au moins Xavier et/ou Laurent

15 mois entre la première visio et le dernier regroupement co