



NEWSLETTER

<http://nwow4net-zero.eu>

Avril 2023

Le projet NWO4Net-Zero vise à contribuer à l'ambition de neutralité carbone de l'UE par le biais d'une "boîte à outils" et d'une formation destinées aux professionnels RH, en tirant parti des nouvelles méthodes de travail et d'organisation du travail résultant de l'utilisation accrue des solutions numériques.

DANS CETTE ÉDITION

Focus sur le NWO4 et l'IT soutenable



Directeurs RH

Positionner les DRH comme acteurs clés sur le chemin de la neutralité carbone



Solutions numériques

Tirer parti des solutions numériques sur le lieu de travail pour contribuer à la neutralité carbone



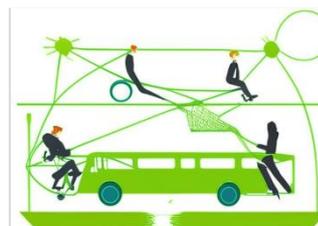
Agents de changement

Permettre aux professionnels RH de devenir de véritables agents du changement



Organisations durables

Soutenir indirectement les organisations en matière de durabilité environnementale



Trois boîtes à outils pour agir

Voici des pistes pour les DRH et leurs équipes afin de contribuer concrètement à l'ambition européenne de neutralité carbone



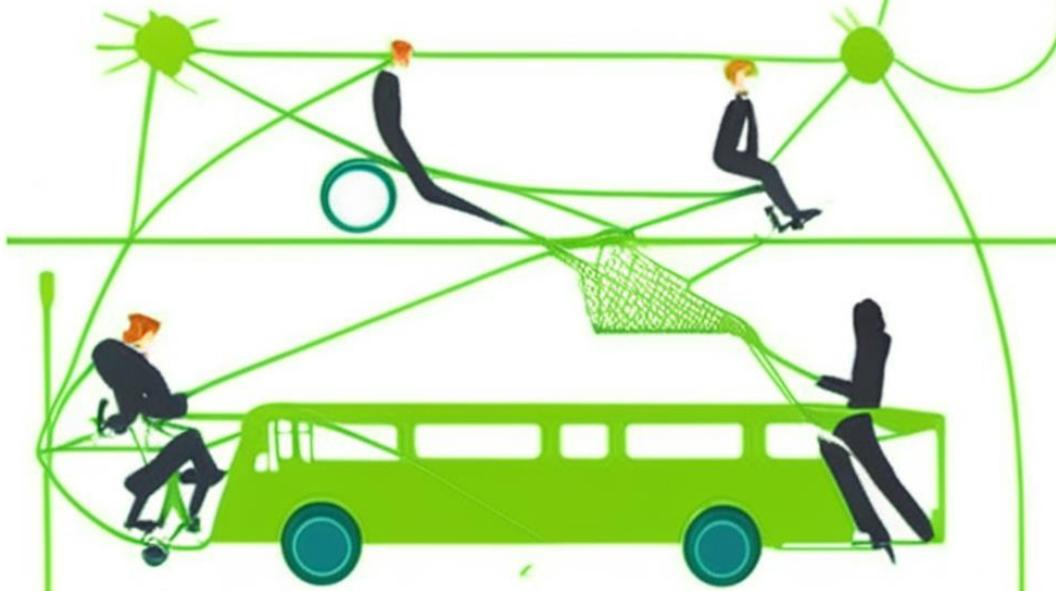
François Pichault (HEC Liège/LENTIC)

Agir en faveur d'une réduction des émissions carbone passe nécessairement par un travail sur la culture organisationnelle et managériale.



Vincent Courboulay (Institut du Numérique Responsable)

"Embarquer les DRH dans l'approche du numérique responsable fait tout son sens, d'autant plus dans la perspective de nouvelles pratiques de travail hybride."



L'ambition zéro carbone : TROIS BOÎTES À OUTILS POUR AGIR EN RH

Les directeurs RH et leurs équipes peuvent directement contribuer à l'ambition de réduction des émissions carbone en agissant par toute une série de solutions et d'outils très concrets.

Dans le cadre du projet NWoW4Net-Zero, de nombreuses solutions ont été rassemblées par les partenaires dans trois « boîtes à outils ». Ces boîtes à outils peuvent être utilisées de façon autonome ou en combinaison les unes aux autres. C'est pourquoi elles ont été conçues avec la même structure, autour de six catégories :

- Les **parties prenantes** — Ce sont les partenaires internes ou externes avec lesquels les directeurs RH et leurs équipes sont amenés à collaborer. Leurs rôles et les interactions à développer sont décrits.
- La **culture** — Pour avancer vers l'objectif, les directeurs RH et leurs équipes devront créer une culture de durabilité en collaboration avec les employés.
- Les **outils** — Il s'agit d'instruments concrets et activables pour contribuer aux objectifs de réduction des émissions carbone de l'organisation.
- Les **processus** — On aborde ici les adaptations qu'il est souhaitable d'apporter aux processus RH classiques afin de pouvoir obtenir des changements escomptés.
- Les **initiatives inspirantes** — Cette catégorie reprend des exemples d'actions et de pratiques déjà en place dans des entreprises et qui peuvent être sources d'inspiration.
- Les **recommandations** — Ce sont des conseils pouvant aider les directeurs RH à renforcer la cohérence de leurs actions et propositions dans leur manière d'aborder l'enjeu de réduction des émissions carbone.

LES BOÎTES À OUTILS DÉVELOPPÉES DANS LE CADRE DU PROJET OFFRENT DES LEVIERS D'ACTION DANS TROIS DOMAINES :



NWoW

Les modes d'organisation et d'hybridation du travail que l'on peut mettre en place pour participer à l'objectif de réduction des impacts environnementaux



Mobilité liée au travail

Les solutions à mettre en œuvre pour réduire l'empreinte carbone des déplacements vers et depuis le travail



Digital

Les leviers pour contribuer à réduire l'empreinte carbone par une utilisation responsables des technologies numériques au travail et dans le travail à distance



FRANÇOIS PICHAULT,

Professeur en gestion des ressources humaines
(HEC Liège / LENTIC / Université de Paris-Dauphine)

"Un des intérêts de faire jouer aux DRH un rôle plus ambitieux en matière de réduction des émissions carbone consiste à le forcer à sortir de leur sphère de confort, explique François Pichault. Comme je le pense depuis longtemps, si un DRH veut être (davantage) influent, il doit parvenir à faire autre chose que de la GRH au sens strict. Ce qui peut se faire dans différents domaines, mais certainement celui du développement durable."

Il existe au moins trois dimensions que le DRH doit pouvoir investir. "Tout ce qui relève de l'organisation du travail — en particulier dans les New Ways of Working —, les questions de mobilité (du domicile ou de lieux tiers vers le lieu de travail et inversement — qui est traditionnellement plutôt dans les mains d'autres acteurs que les RH —, et l'usage des outils informatiques — notamment en lien avec le travail à distance. À noter que beaucoup de travaux académiques montrent que l'effet (positif) du télétravail en matière de réduction des émissions carbone n'est pas aussi automatique qu'on le pensait de prime abord... »

Lisez l'interview complet sur <http://nwow4net-zero.eu/>

VINCENT COURBOULAY

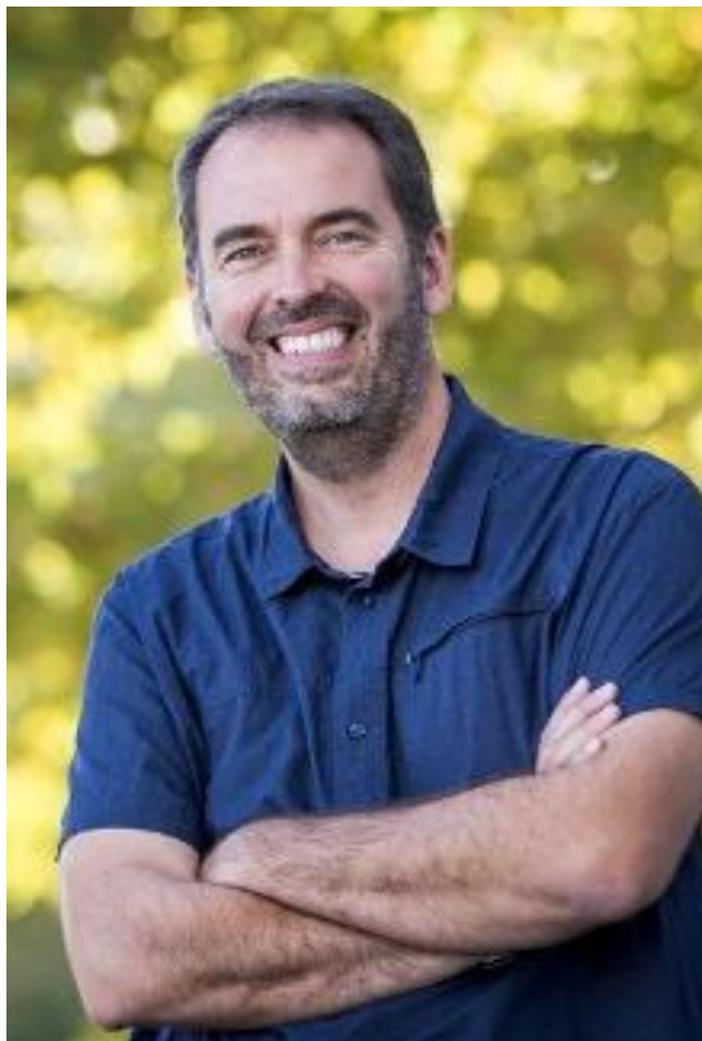
Co-fondateur et directeur scientifique
Institut du Numérique Responsable

L'Institut du Numérique Responsable regroupe des entreprises et des organisations qui y partagent et promeuvent des expériences pour un numérique respectueux de l'environnement, inclusif, solidaire et éthique.

"Embarquer les DRH dans l'approche du numérique responsable fait tout son sens, d'autant plus dans la perspective de nouvelles pratiques de travail hybride, explique Vincent Courboulay. Pour le faire, une bonne façon de procéder consiste à appliquer l'approche que nous avons à l'Institut du Numérique Responsable : comprendre, mesurer, décider, agir."

La priorité ? "Définir une feuille de route stratégique, basée sur des mesures concrètes et efficaces, avec la définition d'indicateurs, la déclinaison d'un programme de montée en compétences, la signature d'une charte, la participation à des événements mondiaux — comme le Digital Clean-up Day, une journée mondiale de sensibilisation à l'empreinte environnementale du numérique par l'action. Il faut que cette feuille de route soit réaliste, cadencée et soutenable si on veut qu'elle soit une réussite"

Lisez l'interview complet sur <http://nwow4net-zero.eu/>



À PROPOS DU PROJET

Le projet NWoW4Net-Zero vise à contribuer à l'ambition de neutralité carbone de l'UE par le biais d'une "boîte à outils" et d'une formation destinées aux professionnels des RH, en tirant parti des nouvelles méthodes de travail et d'organisation du travail résultant de l'utilisation accrue des solutions numériques.

PARTENAIRES DU PROJET



Center for Knowledge Management
North Macedonia

🌐 @ f t in



Pour la Solidarité ASBL
European think & do tank
Belgium

🌐 @ f t in



Tallinna Tehnikaulikool
Estonia

🌐 @ f t in



Conseil & Recherche
France

🌐 @ in y



Htag by Références
Belgium

🌐 @ f t in



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



National Agency for European Educational Programs and Mobility of North Macedonia

Activités réalisées à ce jour

Une première étape du projet a consisté en une revue de littérature réalisée par Conseil & Recherche. Pour compléter ses conclusions, une dizaine d'entretiens avec des experts ont été menés par Références et Conseil & Recherche et des focus groups réunissant des responsables RH et des professionnels spécialisés dans le domaine (responsables de la mobilité, responsables informatiques) ont été conduits par les partenaires du projet pour couvrir trois domaines : les nouveaux modes de travail et l'hybridation du travail, la mobilité professionnelle et l'informatique responsable.

Sur base d'une matrice permettant une approche applicable aux trois domaines, trois boîtes à outils ont été élaborées pour permettre aux directeurs RH et à leurs équipes de contribuer à l'objectif de réduction des émissions carbone.

Les prochaines étapes

Les partenaires du projet travaillent maintenant à développer une méthodologie innovante pour personnaliser le processus d'apprentissage de ces trois boîtes à outils modulaires en fonction de la situation spécifique de chaque utilisateur et du contexte de son organisation.

La démarche doit aboutir à proposer des parcours de formation qui fourniront aux responsables RH des connaissances adaptées et des possibilités de perfectionnement. Ce qui signifie que, lorsque l'organisation évolue ou que le professionnel RH change d'organisation, il/elle pourra se retrouver avec un nouveau parcours de formation afin d'avoir les moyens d'agir dans son contexte et d'y contribuer aux objectifs de réduction des émissions carbone.