

Introduction

Comme nous l'avons vu tout au long de ce numéro, le changement climatique et ses conséquences nous concernent tous, à l'échelle nationale, européenne et internationale. Les organismes de recherche ont un rôle majeur à jouer pour élaborer des solutions favorisant les transitions socio-écologiques, tout en veillant à leurs propres pratiques. Les articles présentés dans ce chapitre montrent que la communauté scientifique d'INRAE s'engage pleinement dans cette démarche, en développant une recherche responsable. INRAE conduit ainsi une politique proactive de responsabilité sociétale et environnementale (RSE), fondée sur trois piliers : économique, social et environnemental.

La RSE interpelle chacun et chacune d'entre nous. Au-delà de la seule sphère professionnelle, elle s'invite aussi dans notre sphère privée. Le chemin reste encore long pour accompagner la transition écologique et prendre soin de notre planète. Nous ne pourrions y parvenir qu'ensemble. Comme le conceptualise le Donut de Raworth, l'enjeu commun est d'éviter le dépassement des limites planétaires tout en garantissant un socle social minimum.

De nombreux défis restent à relever pour faire de nous tous des acteurs et actrices de la RSE. Dialogue social, formation, accompagnement des collectifs et des organisations : autant de leviers pour favoriser l'appropriation de ces enjeux par chacun et chacune. Au-delà de la sensibilisation, il est essentiel que chaque agente ou agent INRAE incarne ces valeurs, se sente concerné, responsable et engagé.

Les parties prenantes internes et externes, *i.e.* tous les acteurs qui prennent part de près ou de loin à une démarche RSE, jouent ici un rôle central. Armelle Carnet, Directrice de la DRSE, souligne dans son article¹ l'importance de mobiliser l'ensemble des parties prenantes internes pour mettre en œuvre la stratégie RSE de l'établissement, au-delà des seules transformations structurelles. Parmi celles-ci, le réseau des responsables RSE, créé en 2021 pour soutenir la direction, occupe une place clé. Dans son interview², la chargée d'animation de ce réseau décrit l'organisation de « retours d'expérience » destinés à créer une émulation, une entraide et une montée en compétences collective. Le dialogue social, lui aussi, fait partie intégrante de la démarche RSE, comme l'illustre le témoignage³ de deux syndicats.

Accompagner ces parties prenantes suppose de développer des compétences spécifiques, individuelles et collectives. Ces compétences transforment notre rapport aux autres et à notre environnement. Elles invitent aussi à sortir des stéréotypes et préjugés. Dans son article⁴, Sabine Duvaléix explicite les compétences en responsabilité sociétale à la lumière du *GreenComp*⁵, le cadre de référence européen pour les compétences en durabilité. Pour les acquérir et les renforcer, il faut se former tout au long de la vie. INRAE a mis en place un dispositif ambitieux de formation⁶, levier essentiel pour développer les compétences RSE. Destiné à l'ensemble des agents, une attention particulière est accordée aux « référentes » et « référents ». La politique d'accompagnement managérial, intégrant la RSE, soutient également les dynamiques collectives et les transformations en cours. Enfin, il est rappelé l'importance de lutter contre les biais inconscients⁷, dont nos collectifs ne sont pas exempts, en particulier à travers la politique d'égalité et de lutte contre les discriminations.

Un cadre de référence et des indicateurs sont indispensables pour avancer ensemble dans la bonne direction. INRAE élabore actuellement un outil de reporting interne⁸ destiné à suivre la mise en œuvre du plan d'action RSE. Cet outil repose sur le référentiel DD&RS (Développement Durable & Responsabilité Sociétale), conçu pour l'enseignement supérieur et la recherche, et adapté aux spécificités des organismes de recherche.

1 Cf. l'article de Carnet, A. « Accompagner les acteurs et actrices d'une démarche RSE au sein d'une organisation ».

2 Cf. l'interview de Legland, F. « Retour d'expérience sur les Retex ».

3 Cf. l'article de Michon, C., Champion I. et Lemaitre, A. « Le dialogue social au cœur de la RSE ».

4 Cf. l'article de Duvaléix, S. « Décrypter les compétences en responsabilité sociétale ».

5 Commission européenne, Centre commun de recherche. (2022). *GreenComp*, Le cadre européen des compétences en matière de durabilité. Office des publications de l'Union européenne. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/17791>.

6 Cf. l'article de Bonomo, W. *et al.* « Se former tout au long de la vie : une réponse individuelle et collective aux défis environnementaux et sociétaux ».

7 Cf. l'article de Beaumont, C. et Dubois, M. « Lever les biais inconscients dans le cadre professionnel ».

8 Cf. l'article de Boromé, E. « Méthodologie de construction d'un outil de reporting du Plan d'action responsabilité sociétale et environnementale (PA RSE) ».

Ce chapitre s'achève par la présentation de deux initiatives collectives. L'unité expérimentale de La Motte décrit une démarche inspirée du Donut de Raworth, qui a servi de support à une réflexion sur leur organisation⁹. Cette expérience illustre l'intérêt du management par la RSE comme levier de transformation au service des objectifs de développement durable. La deuxième initiative est portée par un collectif du centre INRAE Bourgogne-Franche-Comté, qui a défini et mis en œuvre de nouvelles pratiques de restauration plus durables¹⁰. Cette action a permis de sensibiliser les agents et de consolider des pratiques alimentaires responsables, en partenariat avec le service de restauration.

Puissent ces pages vous inspirer et nous inciter à devenir, ensemble, acteurs et actrices de la RSE afin de répondre tous ensemble aux nombreux défis de la transition socio-écologique. Chacun et chacune, à notre échelle, nous portons une part de responsabilité dans la préservation de la planète et la construction du monde de demain. Cela se décide, se prépare et s'accompagne. INRAE est en chemin.

Juliette Dibie-Barthélémy

Déléguée à l'égalité et à la lutte contre les discriminations

Chargée Emploi scientifique et responsable adjointe DevRH, DRH

⁹ Cf. l'article de Le Nézet, M. *et al.* « Optimiser l'organisation des activités via la responsabilité sociétale et environnementale : l'exemple de l'unité expérimentale de La Motte ».

¹⁰ Cf. l'article de Marty, L. et Martinet, N. « Le Collectif Alimentation Durable INRAE (CADI) : une démarche participative pour un service de restauration plus durable dans les centres ».