

## TÉMOIGNAGES

Impliqués dans le parcours CEDRE, deux chefs d'entreprise en parlent...

Romain Giraud, directeur d'Ondes, entreprise d'informatique, Marseille

« CEDRE nous a permis d'avoir les moyens de notre politique sociale »

« Ce qui m'a plu dans CEDRE ? C'est que ce dispositif ne déconnecte pas le développement économique de l'entreprise des enjeux environnementaux et sociétaux.

Avant d'être accompagné par CEDRE en juillet 2012, nous étions déjà une entreprise RSE – surtout au niveau social – labellisée Empl'itudes par la MDEM\* et avions un partenariat avec le PLIE\*\* qui nous a fait rencontrer le prestataire de la Région. Nous cherchions alors à nous développer. CEDRE nous a permis d'avoir les moyens de notre politique sociale. Nous avons développé **la mixité et la parité**, particulièrement difficile dans une boîte d'informatique. CEDRE – et notamment l'accompagnateur CEDRE – nous y a bien aidés : aujourd'hui, 3 femmes composent notre équipe de 12 personnes, alors qu'une seule était présente en 2002, lors de la création de la structure. Nous avons recruté différemment, en insistant moins sur la technique et davantage sur les compétences transverses (savoir-être, relation client...). Nous souhaitions **recruter une personne en situation de handicap** mais nous n'avons pas trouvé de candidat ayant le profil que nous recherchions. Nous investissons dans la **formation**, bien plus que le minimum : chaque salarié participe à des formations certifiantes environ trois semaines par an. L'entreprise a grossi grâce à CEDRE – nous sommes passés de 600 000 € de chiffre d'affaires en 2012 à 1 M€ aujourd'hui – et nous avons recruté quatre nouveaux salariés, dont un commercial.

Au niveau sociétal, déjà engagé dans des associations de management, j'ai souhaité insuffler cela à l'équipe. Ensemble, nous avons choisi de **soutenir une association** de réinsertion professionnelle de personnes ayant eu une maladie psychiatrique. Nous leur avons fait un contrat d'informatique gratuit. Tout le monde est ravi d'y participer. Nous avons aussi fait appel à une consultante RH pour mettre en place un système de gestion des ressources humaines et des évaluations annuelles.

En matière environnementale, un **bilan carbone** a été réalisé en 2012. Nous l'avons appliqué et avons progressé. Nos **ordinateurs** seront aussi plus puissants pour accompagner nos clients face à l'obsolescence programmée. Nous avons entamé une **sensibilisation de mise en veille des ordinateurs** le soir.

Nous venons par ailleurs de terminer notre 2<sup>e</sup> séminaire sur « L'entreprise libérée », un mouvement managérial d'Isaac Gatez. Une entreprise libérée est une entreprise où la majorité des salariés peuvent décider toutes les actions qu'ils considèrent eux-mêmes comme étant les meilleures pour l'entreprise sans qu'elles soient nécessairement imposées par les décideurs ou une quelconque procédure. Chez Ondes, nous amorçons la démarche, comme suite logique au dispositif CEDRE, et estimons à deux années le temps nécessaire pour y arriver. Parmi les sujets innovants que nous pourrions mettre en œuvre : la suppression des titres, 50 % de temps de télétravail, l'augmentation de salaires décidées de manière collégiale, etc. Mais

c'est l'équipe qui décidera où nous mènera ce chemin de l'entreprise libérée. Un thème passionnant ! »

\* Maison de l'emploi de Marseille  
\*\* Plan local pour l'insertion et l'emploi.



L'équipe de Ondes informatique en séminaire

Benoît Rey, dirigeant d'ARECO, entreprise de nébulisation, Grasse

« CEDRE nous a permis de réaliser plus vite notre plan d'actions RSE »

« Nous avons démarré CEDRE en juillet 2013 dans notre PME de 58 personnes où nous réalisons, installons et assurons la maintenance de systèmes de nébulisation pour conserver les produits frais dans les magasins. Nous étions déjà engagés en faveur de la RSE (bâtiment exemplaire au niveau de la consommation énergétique, actions contre le gaspillage...) donc cette démarche a rejoint nos valeurs. À l'issue d'un diagnostic ISO 26 000, 150 points d'amélioration ont été relevés. Nous les avons structurés dans un plan triennal de 10 actions pour lequel nous avons candidaté à CEDRE. Nous avons chiffré les actions suivantes sur lesquelles nous travaillons : développer un **management par objectif**, lancer une **gamme de produits éco-conçus** (notre nouveau produit, Nebuleco® consomme 25 % d'électricité et pèse 50 % de moins que la précédente gamme qui était déjà la plus économe du marché), réfléchir à un **changement de modèle économique** (vers la fonctionnalité), améliorer notre **écoute terrain** (avec les techniciens et les clients notamment), améliorer les **ressources humaines** grâce à une GPEC\* dynamique (nous écoutons en permanence les souhaits des collaborateurs pour les mettre en adéquation avec les besoins présents et futurs de l'entreprise, ce qui a permis de diminuer le turn-over de 22 % l'an passé), intégrer **la RSE dans nos achats avec les fournisseurs** (choix des fournisseurs proches de nous et qui ont un souci environnemental, diminution des emballages entre eux et nous), réaliser des **économies de ressources** (utilisation de véhicules qui consomment moins pour les déplacements professionnels – nous avons réduit de 30 % la consommation de gazole –, optimisation des tournées, recours à un outil informatique relié en temps réel à un technicien près d'un lieu d'intervention ; mise en place d'un plan de déplacement inter-entreprises pour les déplacements domicile-travail : covoiturage, incitation à l'utilisation de vélos, transports en commun, réalisation d'un guide des déplacements pour les nouveaux arrivants...), assurer la **collecte des déchets** avec davantage de recyclage (cartes électroniques), de tri et de valorisation des déchets.

Nous avons également mis en place une action d'**innovation participative** : le personnel a gagné en autonomie en passant en mode projet. Chaque collaborateur peut être chef de projet si sa proposition d'amélioration (technique, administrative, déchets, etc.) est retenue. Notre devise : chaque collaborateur est non seulement acteur mais aussi metteur en scène de sa vie professionnelle.

La première année de ce parcours, l'entreprise a embauché 5 salariés sur un effectif d'une cinquantaine de personnes. On va créer encore 3 ou 4 emplois cette année. Notre objectif est de poursuivre notre croissance (+ 17 % en 2014 grâce à la démarche RSE notamment) tout en continuant notre plan d'actions. Un plan que nous avons déjà décidé de mettre en place mais que CEDRE nous a permis de réaliser plus rapidement.

Aujourd'hui, notre plus gros enjeu est de valoriser notre démarche RSE auprès de nos clients, en les incitant à passer d'une vision à court terme à une vision à moyen ou long terme, en prenant en compte le coût global de possession de nos machines sur plusieurs années (ce qui permettra de valoriser la garantie à vie et leur faible coût d'exploitation) ».

\* Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.



Région



Provence-Alpes-Côte d'Azur

CONTACT

Ce dispositif vous intéresse ?  
Informez-vous !

Hôtel de Région  
Direction des Parcours professionnels  
Service Développement de l'économie sociale et solidaire  
27, place Jules-Guesde  
13481 Marseille cedex 20  
Tél. 04 91 57 55 15  
Mail : secretariat-sdess@regionpaca.fr

regionpaca.fr

# CEDRE PACA

## 2015 – 2017



CEDRE,  
un dispositif  
au service de l'emploi  
et d'une économie  
régionale responsable  
et exemplaire

Région



regionpaca.fr

Provence-Alpes-Côte d'Azur



Octobre 2015 – Conception-réalisation : Direction de l'information de la Région/Éditions du Fournel – Photo : Wallis.fr – Imprimé sur du papier PEFC issu de forêts gérées durablement

Avec une subvention régionale de 50 000 € et un accompagnement de 3 ans par des experts, CEDRE soutient les entreprises en développement qui s’engagent dans la création d’emplois de qualité et dans une démarche de Responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

## POUR QUOI FAIRE ?

Les 3 objectifs indissociables de CEDRE : le développement économique des entreprises régionales, la création d’emplois de qualité et le développement de la RSE.

- Ce dispositif vise à **soutenir la création d’emplois par des entreprises régionales s’engageant dans une démarche de RSE ambitieuse** dont la mise en œuvre sera évaluée.
- Le développement économique de l’entreprise devra s’accompagner d’une **évolution raisonnée des impacts en matière environnementale, sociale et sociétale**, en cohérence avec la norme ISO 26 000.
- Le développement de l’emploi de ces entreprises devra **favoriser les publics les plus en difficulté sur le marché du travail** (jeunes, seniors, demandeurs d’emploi et publics victimes de discrimination...).

Le projet de l’entreprise devra favoriser un **équilibre cohérent entre efficacité économique, équité sociale, préservation de l’environnement, ancrage territorial**, dans une démarche de performance globale et de prise en compte de toutes les parties prenantes.

**L’ambition de la Région est de soutenir annuellement la création d’au moins 100 postes en CDI et le développement de 25 entreprises.**

## POUR QUELLES ENTREPRISES ?

Les entreprises éligibles au contrat CEDRE sont les entreprises qui :

- ont **moins de 250 salariés** dont les établissements principaux sont situés en Provence-Alpes-Côte d’Azur ;
- ont un **projet de développement économique clair créateur d’emplois en CDI** (dans les 29 premiers mois du parcours CEDRE) ;
- s’engagent dans un **parcours RSE en cohérence avec la norme ISO 26 000** ;
- n’ont procédé à **aucun licenciement dans les douze derniers mois**.

**Une priorité sera donnée aux entreprises qui réunissent un ou plusieurs critères suivants :**

- de l’Économie sociale et solidaire ;
- adhérentes d’un PRIDES\* ;
- de moins de 50 salariés ;
- dont les actions RSE programmées sur les trois ans du parcours CEDRE seront les plus ambitieuses et permettront à l’entreprise d’avoir une reconnaissance RSE au niveau national (AFAQ 26 000, Vigéo, LUCIE...);
- dont les perspectives de création d’emplois seront les plus ambitieuses ;
- dont les salariés sont associés à la démarche CEDRE dès la candidature.

\* PRIDES : Pôle régional d’innovation et de développement économique solidaire.

## MON ENTREPRISE EST INTÉRESSÉE PAR CEDRE... COMMENT FAIRE ?

Vous devez tout d’abord entrer dans le parcours « Performant et responsable en Provence-Alpes-Côte d’Azur »\*, en réalisant un **autodiagnostic RSE** sur le site **monentreprisesresponsable.net** puis en demandant à recevoir la visite d’un référent RSE, partenaire de la Région.

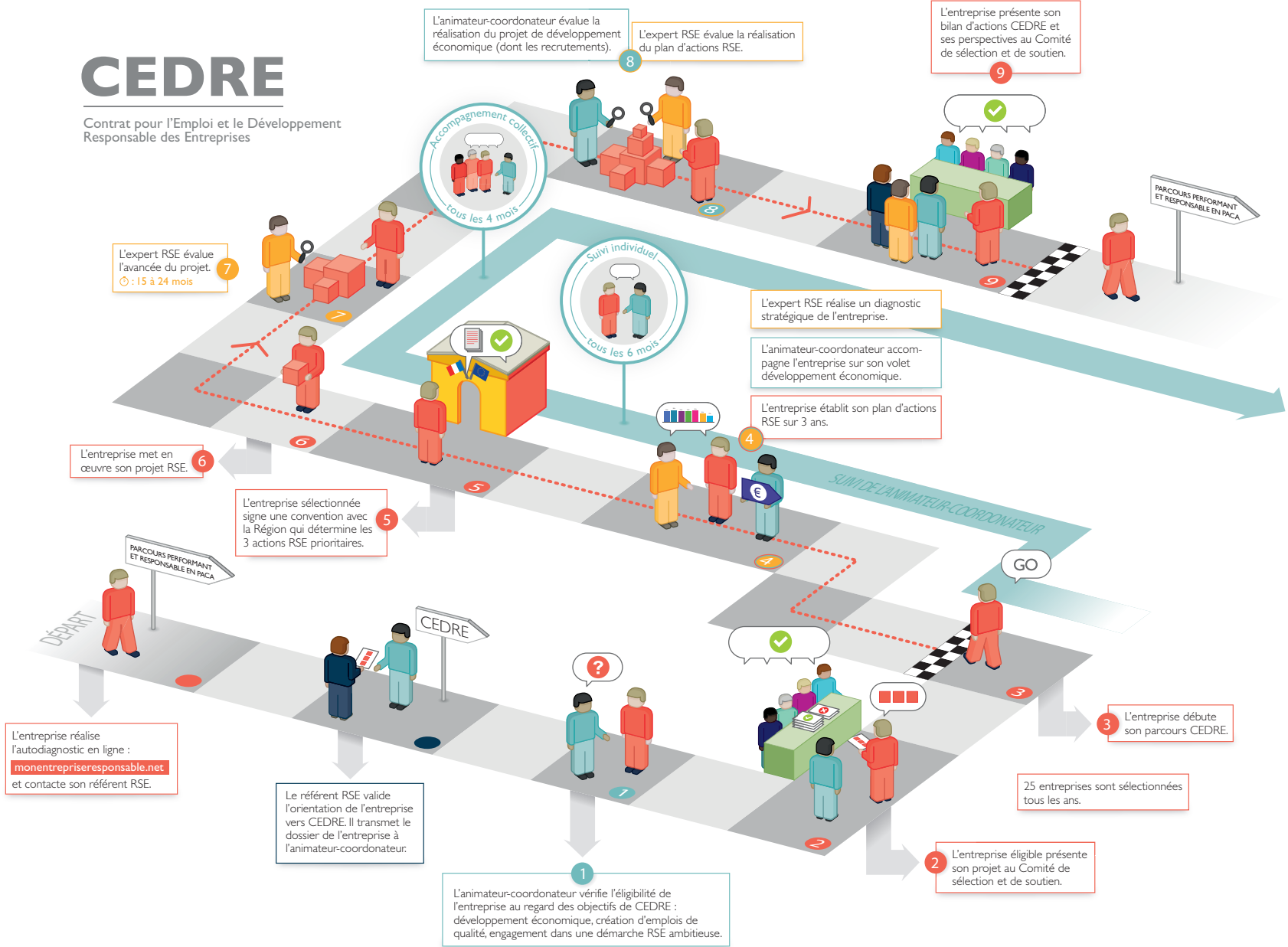
À partir de là, 5 étapes sont nécessaires pour que votre entreprise soit sélectionnée :

- Le référent RSE vérifie les **critères de pré-éligibilité** puis oriente votre entreprise vers CEDRE.
- Votre entreprise renseigne le **dossier de candidature**.
- L’animateur-coordonnateur de CEDRE visite votre entreprise et **analyse son éligibilité**.

- Vous présentez le projet CEDRE de votre entreprise devant les membres du comité de sélection et de soutien. **Les 25 meilleurs projets sont sélectionnés. Le parcours CEDRE commence et durera trois ans.**
- Votre entreprise reçoit l’expert RSE de CEDRE pour réaliser le diagnostic stratégique RSE ; en parallèle, l’animateur-coordonnateur vous soutient, si besoin, pour la mobilisation d’outils financiers complémentaires.

\* Le parcours « Performant et Responsable en PACA » a pour ambition de permettre aux TPE et PME de Provence-Alpes-Côte d’Azur d’améliorer leur efficacité économique en prenant en compte leurs impacts sur l’environnement naturel ainsi que sur les hommes et les femmes de nos territoires.

**L’implication des salariés et des dirigeants de l’entreprise est une condition indispensable à la réussite du parcours.**



## QUEL SOUTIEN DE LA RÉGION ?

Avec le dispositif CEDRE, la Région accompagne sur 3 ans l’entreprise de deux manières :

- **une subvention forfaitaire de 50 000 € par entreprise** conditionnée à :
    - la **création nette de 3 postes minimum** pour les entreprises de moins de 50 salariés **ou l’augmentation de l’effectif d’au moins 10 %** pour les entreprises de plus de 50 salariés (CDI, rémunéré à 120 % du SMIC minimum et à 0,8 Equivalent Temps Plein minimum) ;
    - la **mise en œuvre d’au moins trois actions du plan d’actions RSE** défini avec l’expert RSE de CEDRE.
- Les modalités de versement de la subvention sont définies dans une convention triennale signée avec la Région, après vote du projet par l’assemblée régionale. Trois versements sont prévus :
- le premier au démarrage ;
  - un second à mi-parcours ;
  - le dernier au terme des 3 ans du parcours CEDRE, sur présentation d’un bilan justifiant la réalité des emplois créés et la satisfaction des 3 indicateurs répondant aux enjeux RSE. La réalisation de ces enjeux conditionne la subvention.

- **un accompagnement de l’entreprise, pendant les trois ans du parcours, par deux consultants\*** (l’animateur-coordonnateur et l’expert RSE), qui conseillent votre entreprise pour :
  - **déposer le dossier** à la Région ;
  - **mobiliser des outils financiers**, dont les outils d’accompagnement de la Région : PACA Investissement, PACA Émergence, fonds gérés par ESIA et PARGEST, dispositifs du Service Énergie climat air... ;
  - établir un **diagnostic stratégique RSE** (état des lieux, élaboration du plan d’actions, suivi et évaluation de la démarche), en cohérence avec les questions centrales de l’ISO 26 000 ;
  - être accompagné **collectivement au changement d’échelle** (dès la 1<sup>re</sup> année) **et participer aux réseaux RSE existants** ;
  - **être parrainé par une entreprise déjà engagée** dans le parcours ;
  - recevoir des **conseils** du comité de sélection et de soutien.

\* Dans le cadre d’un marché dont la Région est maître d’ouvrage. Ce soutien indirect, mis à disposition par la Région, est estimé à 15 000 € par entreprise.

L’enjeu de cet accompagnement est de **rompre l’isolement de l’entrepreneur en créant une véritable communauté CEDRE et une dynamique de parrainage**.

L’animateur-coordonnateur suit **semestriellement l’entreprise** et lui propose de participer à **quatre temps collectifs annuels** visant à favoriser les échanges de pratiques entre les entreprises lauréates et à répondre aux besoins identifiés.

À mi-parcours et fin de parcours, **le niveau de réalisation du plan d’actions est évalué au regard des trois indicateurs choisis**. Le pilotage, le suivi et l’évaluation du dispositif sont assurés par la Région.

Ce dispositif est soumis à la réglementation européenne dite « De Minimis ».