

Changez les comportements dans votre organisation !

CAS en marketing social et nudges

15 vendredis de janvier à décembre 2025



RESPONSABILITÉ & PARTENARIAT SOCIAL

Conseils pratiques

L'économie circulaire, un atout pour les RH

Toujours plus d'entreprises développent des objectifs de durabilité. Dans cette optique, les principes de l'économie circulaire peuvent aussi s'appliquer à la gestion du capital humain. Exemples choisis.

de **Emmanuelle Marendaz Colle** • 03.03.2021





Photo: 123RF

Il n'y a pas si longtemps, la simple distribution de corbeilles à papier distinctes des poubelles passait pour un acte écologique fort dans les entreprises. On ajoutait au bas des e-mails «avant d'imprimer, pensez à l'environnement» et le tour était joué. Aujourd'hui, chacun réfléchit davantage à son empreinte carbone et tente de trouver des solutions vertueuses. Le phénomène touche aussi les services des ressources humaines, appelés à repenser leurs pratiques en y ajoutant une forte dose de responsabilité sociétale.

L'économie circulaire peut les aider à atteindre leurs objectifs. Basée sur le principe des 5 R - réduire, réparer, réutiliser, recycler, réinventer - cette approche exige de revoir les modes de production, de consommation et de fin de vie des objets et des matériaux. Mais elle est également transposable dans la conduite du personnel. Cela permet de doter l'entreprise d'une vision plus durable et donc plus moderne de ses relations: à l'interne elle contribue à un climat de travail régénéré, tandis qu'à l'externe elle renforce l'attractivité en tant que marque employeur.

Toutes les entreprises, quel que soit leur secteur d'activité, peuvent réfléchir à leur impact social et environnemental en se fondant sur les préceptes de l'économie circulaire. Tour d'horizon des pistes d'action spécifiques aux RH.

Réduire

Diminuer les causes d'émissions de gaz à effet de serre ne doit pas entraîner de tensions inhérentes à la raréfaction des moyens. On peut imaginer un partage des bureaux et du matériel, mais il faut l'accompagner avec des espaces verts et conviviaux, des règles de savoir-vivre et une promotion active des valeurs de l'entreprise. On peut supprimer des places de parc, mais en offrant de réelles alternatives pour favoriser l'utilisation des transports publics. On peut décider de recruter plus localement pour raccourcir les trajets, mais il faut alors mettre des moyens dans la formation du personnel entrant.

Réparer

En recherchant des candidats proches du lieu de travail, on s'intéressera peut-être à des profils plus atypiques. Des personnes en réinsertion pourraient y trouver une voie vers la résilience, cette capacité des humains à se remettre des accidents de la vie. On permettra également à ses collaborateurs et collaboratrices de récupérer, avec des espaces et moments dédiés à leur développement personnel: journées au vert, échanges de pratiques, ou formation continue.

Réutiliser

La formation continue possède de nombreux atouts. Elle permet de ne pas perdre les compétences acquises, de maintenir la motivation, d'éviter les licenciements et les départs, et de conserver la culture d'entreprise au sein d'équipes qui montent en qualification.

Recycler

Une réelle volonté de prévenir les démissions doit se traduire par de vraies opportunités pour les employés d'évoluer au sein de l'entreprise. Tout le monde ne peut pas devenir cadre, mais chacun ou chacune possède des connaissances à partager. Pourquoi ne pas instaurer des possibilités de mentoring interne? Un principe qui valorise à la fois les anciens qui transmettent leur savoir-faire et les plus jeunes, qui partagent leur maîtrise des nouvelles technologies.

Réinventer

De nouveaux postes sont à créer pour favoriser la transition écologique des entreprises. Plus largement, il s'agit de permettre aux membres du personnel de développer des projets d'intrapreneuriat, écologiques ou philanthropiques pendant leurs heures de travail. Amener un marché bio au bureau une fois par semaine, créer des liens différents avec l'écosystème des clients ou des voisins de l'entreprise, imaginer des solutions internes ou en réseau pour favoriser les 5 R, les possibilités sont infinies.

Créer un monde plus viable, vivable et équitable. Cette ambition de l'économie circulaire appliquée aux RH transformerait ainsi le R des ressources humaines en véritables richesses. Car contrairement aux ressources naturelles, le capital humain non utilisé perd de sa valeur.

COMMENTER

0 COMMENTAIRES

HR COSMOS

©2023 by ALMA Medien AG, Zürich



Texte: Emmanuelle Marendaz Colle

Emmanuelle Marendaz Colle est chargée de relations publiques pour l'association faîtière Insertion Vaud, qui organise le 22 mars 2021 un colloque gratuit en ligne intitulé «Mettre l'humain au cœur de l'économie circulaire». Infos et inscriptions: <http://insertion-vaud.ch/actualites/article/colloque2021> */

Plus d'articles de [Emmanuelle Marendaz Colle](#)