



Laurie Mahé Desportes

"La responsabilité sociétale des entreprises est clairement insuffisante aujourd'hui"

29/03/2021





Mode de gouvernance, réduction des écarts salariaux, conditions travail, formation... Dans son livre "La permaentreprise", [Sylvain Breuzard](#), dirigeant fondateur de [Norsys](#), revisite les politiques RH en tirant les objectifs vers le haut. Attention, "big bang" en vue !

Fustigeant les politiques RSE à l'œuvre depuis 25 ans "plus ou moins appliquées par les entreprises" et "non dépourvues d'arrière-pensées publicitaires", [Sylvain Breuzard](#), dirigeant fondateur de [Norsys](#) et président du conseil d'administration de Greenpeace France, bouscule les pratiques actuelles, en proposant, dans un ouvrage paru en mars (1), un nouveau modèle d'entreprise. Son idée ? La "permaentreprise", inspirée de la "permaculture", un modèle de développement agricole alternatif fondé "sur le souci de prendre soin à la fois des humains et de la terre". L'objectif étant de tirer vers le haut les critères en matière de responsabilités sociales et environnementales.

Car selon l'ex-président du Centre des jeunes dirigeants, les dispositions actuelles, apparues avec la loi Pacte, que ce soit la possibilité pour une entreprise de se doter d'une "raison d'être" ou même la création du statut de "société à mission", sont encore insuffisantes. Et surtout peu coercitives. Il appelle donc à un changement d'échelle massif pour inverser la tendance.

Une méthode et des indicateurs

Et sur le plan RH, c'est une mini-révolution que propose [Sylvain Breuzard](#). Car en s'interrogeant sur la nature de l'engagement des salariés et leur implication dans l'entreprise, il remet en question toute une série de pratiques actuelles qui touchent à la fois aux modes de gouvernance, à l'employabilité, à l'égalité salariale, à la représentation des salariés ou encore à la qualité de vie au travail. Avec chaque fois, une méthode, des indicateurs précis, des plans d'actions progressifs et des outils d'évaluation pour atteindre les objectifs. Des pistes qui pourraient donner quelques sueurs froides aux professionnels RH !

Un quota de 50 % de salariés dans ces instances de direction

Dans le détail, il revient tout d'abord sur les modes de gouvernance. A l'inverse de la logique "top-down", qui ne répond plus aux "aux aspirations de salariés, ni aux besoins de l'entreprise", il préconise la présence de salariés dans les organes de gouvernance, en proposant un quota de 50 % dans ces instances. Il souhaite donner au CSE un rôle de codétermination et renforcer l'implication des salariés dans des dispositifs d'évaluation des actions de l'entreprise. Avec en ligne de mire, la consultation d'au moins 90 % des salariés en amont des décisions importantes pour l'entreprise.

20 % d'écart entre le salaire médian et le salaire le plus élevé

Surtout, il bouscule les grilles salariales en s'attaquant aux écarts entre les rémunérations des personnes les mieux loties et celles des travailleurs les moins bien





payés. Concrètement, [Sylvain Breuzard](#) suggère que le salaire médian ne puisse être inférieur à 20 % du salaire le plus élevé de l'entreprise pour les PME ou ETI et de 10 % pour les grands groupes. Exemple : pour un salaire médian annuel de 40 000 euros, la rémunération la plus haute ne pourra dépasser 200 000 euros annuels dans une petite structure et 400 000 euros dans une grande entreprise.

Il porte également une attention particulière aux bas salaires de l'entreprise en proposant que l'écart entre les 10 % de salaires les plus importants et les 10 % les plus bas ne soit pas supérieur à cinq dans les petites entreprises et à 10 dans les grands groupes. Chez [Norsys](#), les salaires les plus bas englobent ceux des services généraux non externalisés dont les activités de nettoyage.

15 jours de formation sur trois ans

Côté formation, là encore les objectifs sont ambitieux, à savoir permettre à 90 % des salariés de bénéficier de 15 jours de formation sur trois ans. En s'assurant que la même proportion des salariés formés estime "avoir acquis de nouvelles compétences".

Concernant l'absentéisme, "souvent signe de mal-être des salariés dans l'entreprise", il vise un taux de 3 % du temps de travail de l'ensemble des salariés. Enfin, il milite pour l'instauration de trois jours de télétravail en moyenne par semaine. Avec au passage la mise en place d'une culture du résultat ou d'objectifs "clairs et partagés".

Quel sera l'accueil de ce livre ? Selon [Sylvain Breuzard](#), une vingtaine d'entreprises, en sus de [Norsys](#), est en train de tester le concept (notamment Harmonie Nature, Nuageo, Serda...) mais aussi plusieurs réseaux dont le Centre des jeunes dirigeants, les Entrepreneurs d'avenir et les dirigeants responsables de l'Ouest.

(1) "La permaentreprise", Editions Eyrolles, février 2021

