

Publié le 11 mars 2022

Vincent Malfère (Serl) : « La responsabilité sociale n'est pas un vain mot »

Le 23 février dernier se tenait à Paris la 8e cérémonie de remise du label RSE de SGI Europe, organisme européen partenaire du dialogue social et représentant les entreprises et employeurs de services publics de l'Union européenne. Parmi les lauréats français, le groupe Serl, société d'équipement et d'aménagement du Rhône et de Lyon. Entretien avec Vincent Malfère, directeur général du groupe, autour de l'importance que représente à ses yeux un tel label.



Cette année, le groupe Serl a été récompensé pour son action en matière d'économie circulaire et de priorité au bien-être des usagers en matière de rénovation et d'aménagement urbains. En quoi cette action était-elle prioritaire ?

C'est la cinquième fois que nous renouvelons ce label. Nous nous inscrivons ainsi dans la durée parce que **les politiques RSE et de développement durable ne peuvent échapper à une telle constance**. Ce label nous convient, parce qu'il reconnaît notre statut d'Entreprise publique locale et qu'il valide réellement, en interne auprès des **87 collaborateurs de la société et à l'extérieur**, notre démarche. Une entreprise, plus que jamais, ne peut vivre en vase clos. Elle doit assumer son empreinte sociétale et écologique dans la société.

Comment définiriez-vous une démarche RSE ?

En 2018, avant le Covid-19, nous avons renouvelé le label grâce à la mise en avant de notre action en matière de télétravail. Nous avons eu le nez creux. **La RSE présente une double matrice : ce que nous réalisons en interne et ce que nous demandons à nos partenaires dans le cadre des projets que nous menons ensemble**. En interne, les actions RSE sont classiques : atelier protégé pour la gestion des déchets et des fournitures de bureaux, **recours à des coursiers à vélo, abonnements à un service d'autopartage (LPA)**, formation sur des parcours de bien-être, gestion du stress, postures au travail, bonnes pratiques en matière de télétravail... A l'extérieur, sur les projets d'aménagement et de construction, nous veillons par exemple à renforcer les clauses

sociales d'insertion, en les intégrant éventuellement dans des contrats où elles ne sont pas obligatoires. C'est un peu de notre marque employeur qui est en jeu et il est important que nos partenaires soient informés de notre philosophie d'action, ce que matérialise aussi le label. La responsabilité sociale d'une entreprise n'est pas un vain mot.

Le télétravail transforme-t-il le rapport... au travail ?

Sur les 87 salariés et hors période de crise (!), deux sur trois télétravaillent, deux jours au maximum par semaine avec quelques règles en amont pour que chacun connaisse le planning de ses collègues. Certains salariés apprécient le télétravail, d'autres ne veulent plus en entendre parler, c'est donc important que cela reste un peu à la carte. En tant que directeur, le principal enjeu est de faire en sorte que le télétravailleur reste impliqué dans le projet collectif et que l'informel circule bien, toutes les petites choses qui font le récit quotidien d'une entreprise autour de la machine à café, au détour d'un couloir... La pandémie a achevé de démontrer la pertinence du télétravail qui reste très appréciable et apprécié quand il n'est pas imposé, et devient désormais largement applicable dans les entreprises.

Un salarié heureux le sera aussi dans les tâches professionnelles qu'il accomplit : est-ce la bonne équation ?

Il faut donner du sens à ce que font les salariés, pour que la collaboration soit riche et fructueuse, pour qu'ils soient créatifs, volontaires. **J'accueille par exemple personnellement chaque nouveau salarié comme il se doit, de l'alternant au cadre, pour veiller à la bonne installation dans l'entreprise.** Et nos managers essayent d'être là et à l'écoute quand les choses ne vont pas.