

Fiche synthèse – Atelier 4

Passer de l'idée à l'action : bâtir un plan d'action qui a un impact

Objectifs

- Comprendre ce qu'est un Plan d'Action en Développement Durable (PADD).
- Apprendre à structurer ses ambitions en objectifs concrets, mesurables et atteignables.
- Identifier les leviers de mise en œuvre : priorisation, ressources, mobilisation.

Qu'est-ce qu'un PADD ?

Un **Plan d'Action en Développement Durable** est un outil structurant qui traduit la vision et les ambitions d'une organisation en **actions concrètes et mesurables**.

Il permet de :

- Structurer l'engagement DD de manière claire et partagée.
- Prioriser les actions selon les enjeux réels de l'organisation
- Assurer une cohérence entre stratégie, opérations et impacts.
- Suivre les progrès dans le temps et améliorer en continu.

Le PADD est donc **la ligne directrice de la stratégie ESG** d'une organisation.

Les étapes pour construire son plan d'action

1. S'appuyer sur les bases établies

Avant de bâtir un PADD, l'organisation doit avoir (voir les ateliers précédents) :

- **Un cadre de référence clair** (ODD, ISO 26000, principes ESG).
- **Un diagnostic de maturité** (auto-évaluation ESG, cartographie des enjeux).
- **Une vision d'impact** (mission, vision, valeurs).

2. Prioriser les efforts

- Croiser **importance des enjeux** et **capacité d'action**.
- Identifier les enjeux critiques : impact, faisabilité, urgence.
- Se concentrer sur **3 à 5 priorités clés** plutôt que d'éparpiller les ressources.

3. Définir des objectifs S.M.A.R.T

Chaque objectif doit être :

- **Spécifique** : clair et concret.
- **Mesurable** : lié à un indicateur quantifiable (chiffre, pourcentage, valeur ou autre).
- **Atteignable** : ambitieux mais réalisable avec les ressources disponibles.
- **Réaliste/Responsable** : pertinent pour le contexte organisationnel.
- **Temporel** : limité dans le temps, poser une échéance réaliste.

Exemple :

Atteindre un taux de satisfaction interne de 80 % sur les conditions de travail d'ici septembre 2026

- **Spécifique** : Porté sur le bien-être et les conditions internes
- **Mesurable** : Par sondage interne, entretiens annuels
- **Atteignable** : Objectif élevé mais motivant pour l'équipe
- **Réaliste** : Prioritaire dans une petite équipe, délai raisonnable pour agir
- **Temporel** : Septembre 2026

Les actions dans un PADD

Une **action** est une intervention concrète, délimitée et planifiée permettant de contribuer directement à l'atteinte d'un objectif ou de plusieurs objectifs du plan. "**Qu'allons-nous faire, concrètement, pour avancer ?**"

Exemples d'actions concrètes pour l'objectif "Atteindre un taux de satisfaction interne de 80 % sur les conditions de travail d'ici septembre 2026" :

- Lancer un sondage mensuel anonyme (5 questions clés) sur le bien-être, la charge de travail, le sentiment d'écoute, etc.
- Instaurer une journée de ressourcement par trimestre (repos, formation bien-être, activité de cohésion).
- Mettre en place un canal d'écoute confidentiel (ex : courriel dédié ou discussion mensuelle avec un-e pair de confiance).

Chaque action doit :

- Être rattachée à un objectif précis.
- Avoir une personne responsable et une échéance.
- Faire l'objet d'un suivi régulier.

Outil de Plan d'Action en Développement Durable (PADD)

Guide d'utilisation de l'outil

Au-delà du PADD : aller plus loin

- Passer d'une **logique linéaire** à une **logique intégrée**, où les actions s'alimentent mutuellement.
- Regrouper les ODD en **axes stratégiques transversaux** (ex : climat, inclusion, économie circulaire)
- Penser en leviers systémiques d'impact

Messages clés

- Un plan d'action efficace est **clair, partagé et mesurable**.
- Mieux vaut **quelques actions concrètes et suivies** qu'une liste ambitieuse non réalisable.
- Le PADD est un **outil évolutif** : il se bonifie avec le temps et la participation des équipes.

Pour retrouver, la présentation en entier, cliquer ici : [PDF Atelier 4.pptx.pdf](#)