

HORS SÉRIE

JOURNAL DU LUXE - #5 - OCTOBRE 2023



GREEN

INFLUENCE

**COMMENT LE GREEN EST DEVENU
UN OUTIL DE CONQUÊTE/REVOLUTION
POUR LE LUXE**

SOMMAIRE

EDITO. PAR ERIC BRIONES & ALEXIA TRONEL	5
ZOOM SUR. RENCONTRE AVEC THE ZAYA	6
PARTIE 1 “GREEN LUXURY”, OÙ EN EST-ON VRAIMENT ?	10
1 - LE LUXE EST-IL NATIVEMENT GREEN ?	11
2 - “IMPACT NATIVE BRAND” : LA CONTRAINTE DURABLE.	16
3 - MODE, JOAILLERIE & PACKAGING : LES NOUVELLES ÉCO-MATIÈRES ?	18
4 - LES NOUVEAUX MODÈLES DE COMMERCE DANS LE LUXE : RÉPARATION, SECONDE MAIN, LOCATION, PRÉCOMMANDE.	24
PARTIE 2 LE GREEN EST-IL GENRÉ AU FÉMININ ?	32
1 - L'ÉCOSOPHIE : UNE HISTOIRE DE FEMMES ?	33
2 - WOMEN IN GREEN : QUE FONT-ELLES ? RENCONTRE AVEC 15 FEMMES QUI ŒUVRENT AU QUOTIDIEN	34
3 - LES FEMMES ET LEUR INFLUENCE : AU CŒUR DE LA RÉVOLUTION DE LA MODE ET DU LUXE ÉCO-RESPONSABLE	64
PARTIE 3 QUEL FUTUR POUR LE “GREEN LUXURY” ?	80
1 - QUIET LUXURY : COMMENT CONCILIER DURABILITÉ ET DÉSIRABILITÉ ?	81
2 - NO LIMIT AU “GREEN LUXURY” ?	83
3 - DE L'IMPORTANCE DE PENSER SUR LE TEMPS LONG	84
PARTIE 4 GREEN LUXURY, COMMENT AGIR POUR DEMAIN ?	86
1 - POSER DES ACTES CONCRETS	87
2 - MOBILISER DE FAÇON COLLECTIVE	90
3 - COMMUNIQUER EN TOUTE TRANSPARENCE	92
4 - FORMER L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS	94
BONUS LES CAHIERS PRATIQUES	96
N°1 : COMMENT OPTIMISER SA STRATÉGIE RSE ?	97
N°2 : COMMENT ENGAGER SA COMMUNICATION VERTE ?	98
N°3 : COMMENT OPTIMISER LE RECRUTEMENT DE SON DIRECTEUR.RICE RSE ?	102
N°4 : COMMENT RÉUSSIR SA TRANSITION POSITIVE RSE ?	103

L'EDITO

Le monde du luxe, pour son plus grand bien, est peuplé d'éco-influenceurs. Ici, Stella Mc Cartney aurait l'oreille de Bernard Arnault. Là-bas, la Floride, un État clé pour le luxe, mène une croisade anti-ESG et retire certains investissements de BlackRock. Plus à l'Est, se joue en octobre le Shan Future Forum au cœur de la Fashion Week de Shanghai.

“Impossible, voir dangereux pour une marque aujourd’hui, d’ignorer la montée en puissance de l’influence verte.”

Celle-ci s'érige dans le monde entier comme un indispensable soft power et revêt dorénavant une importance stratégique pour le luxe, celui d'une politique globale plus contributive. Mais l'équilibre est subtil. Le luxe, qui se veut par nature exemplaire, doit éviter le risque majeur : le greenwashing. Une pratique désormais régulée par de véritables cadres législatifs. Il est aujourd'hui essentiel de maîtriser "l'art délicat" de l'influence verte. Car il n'y a pas d'algorithme unique pour l'influence "éthique". C'est un engagement spécifique à chacune des maisons et de leurs modèles, mais qui est devenu incontournable pour continuer à séduire et attirer une clientèle par delà ses dissonances cognitives écologiques et en contournant les discours moralisateurs.

Le rêve doit rester le moteur du Luxe, et l'industrie du luxe écrit d'une nouvelle encre, plus verte, ses narratifs pour préparer le monde de demain. Et c'est pourquoi le Journal de Luxe vous propose ce cinquième hors-série, conçu comme un guide pratique pour vous aider à appréhender les enjeux d'aujourd'hui, et à actualiser votre stratégie verte pour développer votre propre "green soft power".

Maîtrisez avec ce hors-série, l'influence verte et les outils pour la maîtriser.

A l'action !



ERIC BRIONES
JOURNAL DU LUXE
Directeur Général



ALEXIA TRONEL
ITINÉRANCE
Co-fondatrice

PARTIE 2

LE GREEN EST-IL GENRÉ AU FÉMININ ?

1. L'ÉCOSOPHIE : UNE HISTOIRE DE FEMMES ?

2. WOMEN IN GREEN : QUE FONT-ELLES ?

RENCONTRE AVEC 15 FEMMES QUI ŒUVRENT AU QUOTIDIEN

3. LES FEMMES ET LEUR INFLUENCE :

AU CŒUR DE LA RÉVOLUTION DE LA MODE ET DU LUXE ÉCO-RESPONSABLE.

1 - L'ÉCOSOPHIE :

UNE HISTOIRE DE FEMMES ?

Non-sujet, croyance sexiste ou véritable nouveau biais genré à l'instar de celui présent dans le monde de l'IT pour les hommes, les sujets autour de l'éco-responsabilité, de la diversité et de l'inclusion seraient-il majoritairement portés par des femmes ?

“D'une façon générale, 2/3 des candidats dans la RSE sont des candidates (fonctions environnement, social et sociétal). C'est donc d'abord une question d'appétence plus marquée, semble-t-il, chez les femmes, d'autant que l'on retrouve déjà ce biais genré dans le Luxe, avec plus de femmes qui postulent sur les postes dans ce secteur”, observe Caroline Renoux, directrice générale de Birdeo, cabinet de recrutement dédié aux métiers à impact positif.

Les femmes et le “care”, un lien qui remonte à la nuit des temps ? En effet, déjà dans la mythologie grecque, la personnification de la Terre est représentée par la déesse Gaïa, une femme. Par ailleurs, l'analyse sociologique apporte aussi des éléments de compréhension : “la RSE peut être perçue comme une extension des métiers du soin (infirmière...) traditionnellement occupés par des femmes. La socialisation genrée, associant davantage les femmes à des rôles altruistes et de préservation, peut les amener à avoir développé une plus grande sensibilité aux questions environnementales, sociales et sociétales”, s'interroge Garance Dumargne, chargée de projets RSE pour la Maison Christian Louboutin. D'aucuns parlent même d'éco-féminisme, où la lutte contre

la discrimination des femmes rejoint celle pour la préservation de l'environnement !

Les femmes et la RSE : un moyen utilisé par les entreprises pour féminiser les comités de direction ?

C'est en tout cas l'avis de certains “et ce n'est pas forcément une mauvaise chose car on constate que cela permet concrètement de participer à l'équité dans les boards directionnels” poursuit Caroline Renoux. Le tout n'étant pas d'être dans une objetisation de la femme à un poste de direction RSE, mais bien dans le recrutement du bon profil, à savoir quelqu'un pour qui cela fait vraiment sens, qui présente les compétences nécessaires et qui se sent investi. S'il y a donc sûrement plus de femmes sur les fonctions “green”, il ne faut pas en faire une généralité.

De nombreux contre-exemples.

En effet, “Chez Clarins par exemple, le département RSE a été initié par un homme : Christian Courtin-Clarins et est aujourd'hui dirigé depuis près de 8 ans également par un homme, Guillaume Lascourrèges”, confirme Marie-Hélène Lair, directrice innovation responsable de Clarins.

Autre exemple, celui de la Maison Lepage, joaillier : “chez nous, les “fonctions green” sont occupées par Franck Lefrancois, mon associé, ainsi que par mon frère et moi-même. Cela fait partie intégrante de notre projet d'entreprise que de partager des pratiques responsables auprès de l'ensemble de nos équipes”, présente Julie Lepage - associée gérante. L'installation d'une certaine parité dans les fonctions RSE est donc en cours !

CAHIER PRATIQUE III

COMMENT OPTIMISER LE RECRUTEMENT DE SON DIRECTEUR.RICE RSE ?

Caroline Renoux, directrice générale du cabinet de recrutement Birdeo, spécialisé dans les métiers à impact positif, nous livre six points d'attention pour choisir le bon profil au poste de la direction RSE.

Conseil n°1 : Quel est votre niveau de maturité en RSE ? À quel stade êtes-vous : commencez-vous à mettre en place des actions, ou en avez-vous déjà mis en place un certain nombre ces dernières années ? C'est très important pour bien définir le profil recherché, car une personne qui n'a pas de maturité RSE va avoir tendance à simplifier les problèmes, et ne pas en comprendre toute la complexité !

Conseil n°2 : Quel sera le périmètre du poste ? S'agit-il d'un poste RSE assez global ou dédié à l'un des pans de l'éco-responsabilité, de la diversité et de l'inclusion. Il est donc nécessaire en amont de bien définir quelles sont les attentes vis-à-vis de ce poste : quels objectifs, quels résultats ou changements attendus, etc.

Conseil n°3 : Où se situe ce poste dans l'organigramme ?

Là encore, le profil recherché va varier selon s'il s'agit d'un poste intégré au COMEX, donc sur un niveau assez stratégique ou si l'on attend plutôt de la personne un déploiement opérationnel d'une stratégie définie en amont.

Conseil n°4 : Etre à la fois inspirant, concis et précis dans sa fiche de poste.

Contexte, missions, savoir-être et savoir-faire attendus, soyez le plus transparent quant à vos attentes - et de ce qui relève de l'impératif et de l'optionnel - pour attirer les bons candidats, car les réponses reçues découleront de ce que vous avez partagé.

Conseil n°5 : Multiplier les leviers de recrutement.

Pour trouver le ou la candidate idéale, pensez d'abord à l'interne, où des profils motivés sont sûrement en attente d'une telle opportunité. Vous pouvez également faire appel à un cabinet de recrutement spécialisé tel que Birdeo, où nous avons l'habitude du matching entre attentes de l'entreprise et compétences nécessaires. Enfin, la diffusion d'une annonce sur le site de la Maison ainsi que sur les réseaux sociaux permettra de rendre visible votre recherche.

Conseil n°6 : Soigner l'onboarding.

Enfin, une fois votre directeur de la RSE recruté, ne négligez pas la phase d'intégration car par essence, il s'agit d'un poste transverse, qui peut "bousculer" les habitudes. Aussi, s'assurer d'une période de rencontres avec toutes les parties prenantes et créer des opportunités d'échange permettra à votre nouvelle recrue de bien comprendre l'ensemble des tenants et aboutissants de l'entreprise.