

Comment inscrire sa politique handicap dans une approche globale de Responsabilité Sociétale

Club DRH- 31 mai 2024

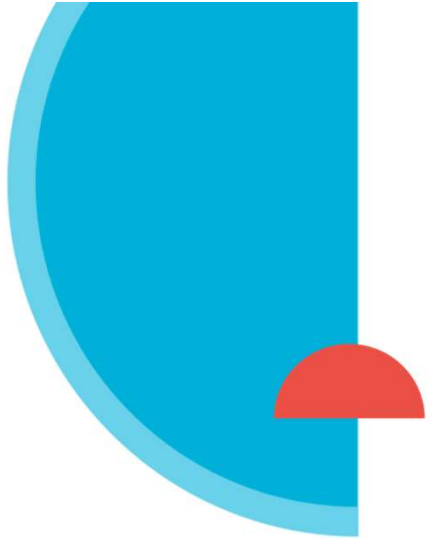




Introduction

Marc GUERRIER DE DUMAST
Directeur Territorial du FIPHFP





1. Actualités du FIPHFP
2. La responsabilité sociétale – Planet RSE
3. Réfléchir à son approche RSO
4. Interview d'une mairie engagée
5. Apports complémentaires
6. Actualités du FIPHFP
7. Conclusion



La Responsabilité Sociétale des Organisations

Planet'RSE 

Agissons ensemble

Toulouse





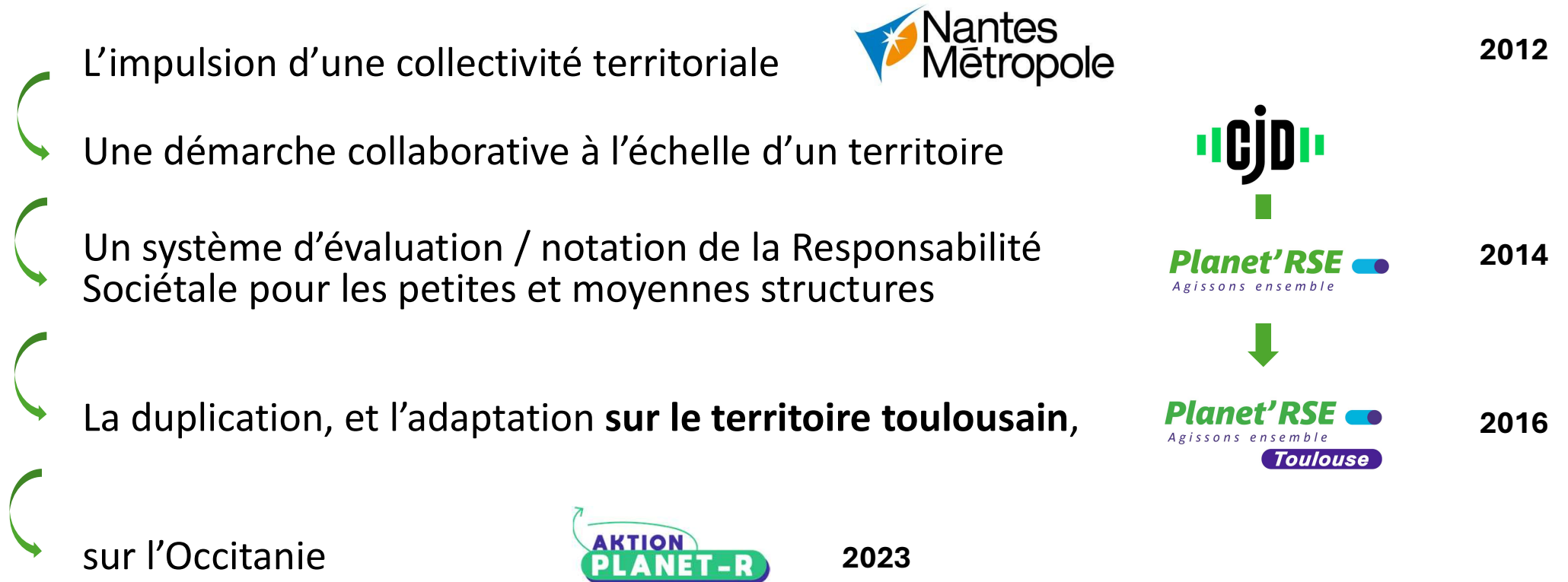
La Responsabilité Sociétale

FIPHFP occitanie
31 mai 2024

Thierry Faba
Isabelle Michaud
Isabelle Pélissié



Introduction



Que signifie RSO

1

Responsabilité Syndicale de l'Organisation

0% 0 

2

Responsabilité Sociétale des Organisations

100% 27 

3

Ressource Sociale de l'Organisation

0% 0 

La notion de Développement Durable ne concerne pas les organisations

Vrai

0% 0 

Faux

100% 24 

Quel est l'objectif principal de la RSO pour une organisation?

1

Maximiser les profits

0% 0 

2

Améliorer la performance sociale, sociétale et environnementale de l'organisation

96% 25 

3

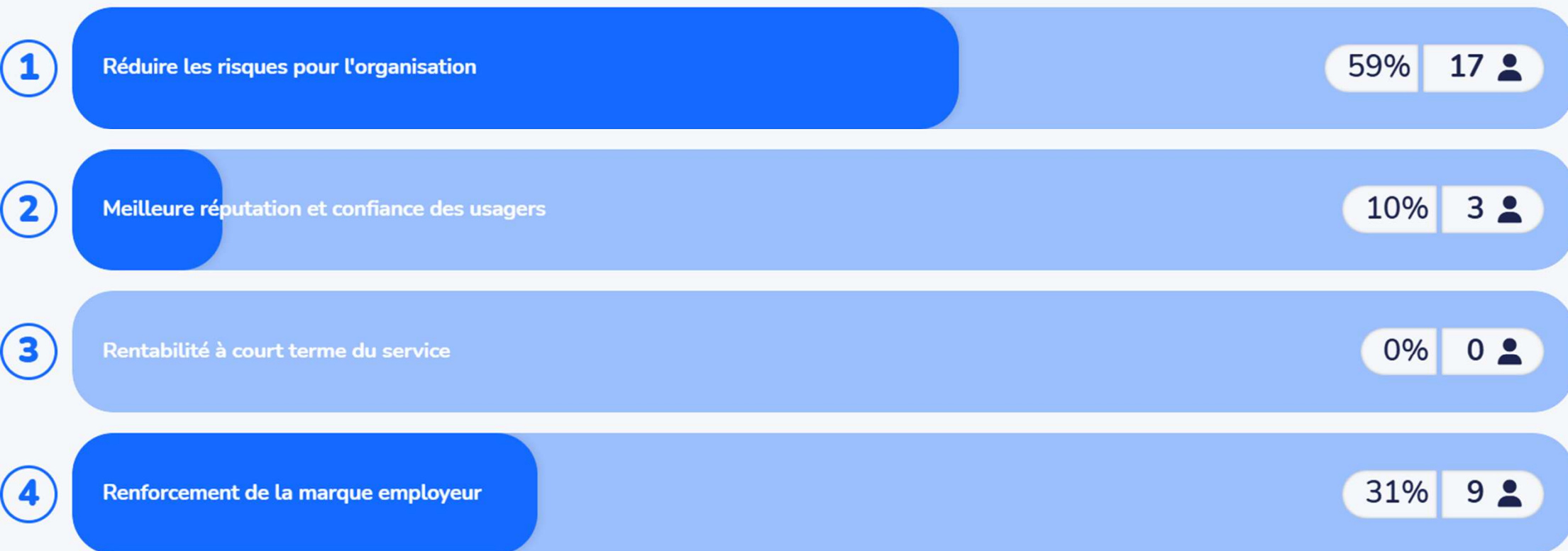
Optimiser l'utilisation des ressources

4% 1 

Parmi les sujets suivants, quels sont ceux qui n'entrent pas dans le périmètre de la RSO?



Selon vous, quel est le principal avantage de la RSO pour votre organisation ?



La RSO est-elle une responsabilité...

1

Des grandes entreprises privées uniquement

0% 0 

2

Des organisations à but non lucratif uniquement

0% 0 

3

De toutes les organisations quelle que soient leur taille, structure, activité

100% 31 

Selon vous, quels pourraient être les principaux obstacles de la mise en oeuvre de la RSO dans votre organisation?

1

Manque de ressources financières

16%

5 

2

Manque d'intérêt pour le sujet

25%

8 

3

Complexité de la réglementation

16%

5 

4

Manque de visibilité sur les intérêts de la démarche

41%

13 

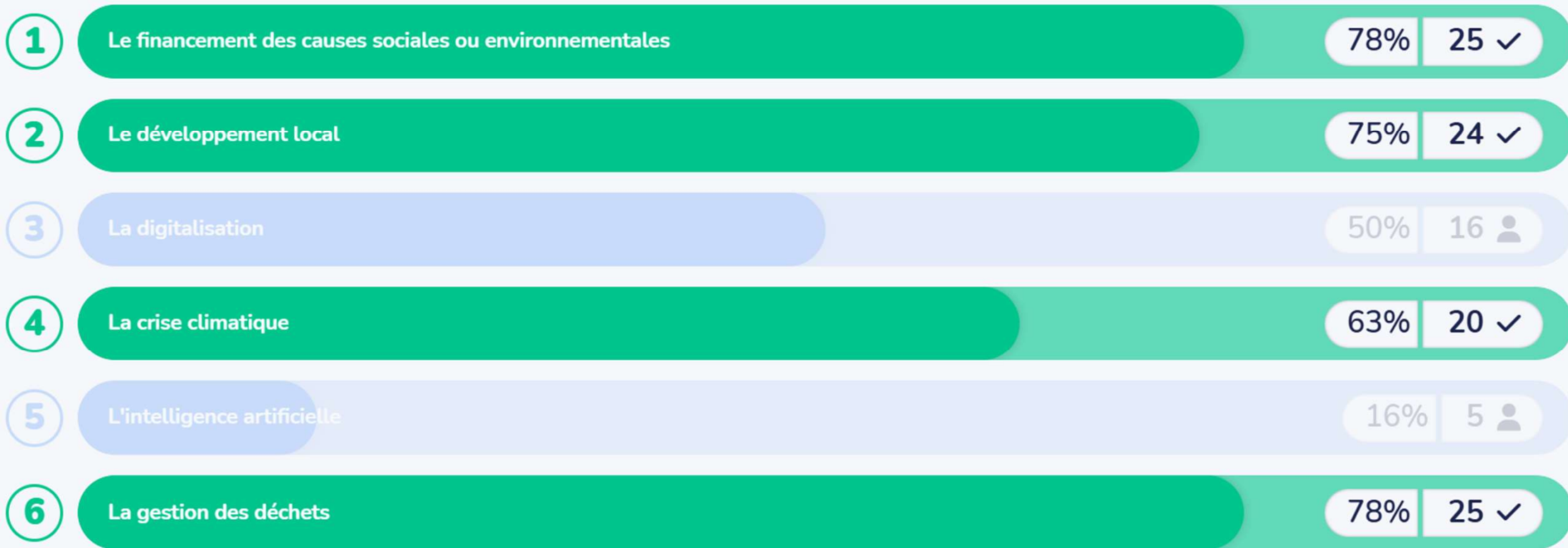
5

Manque de compétences ou d'accompagnement sur le sujet

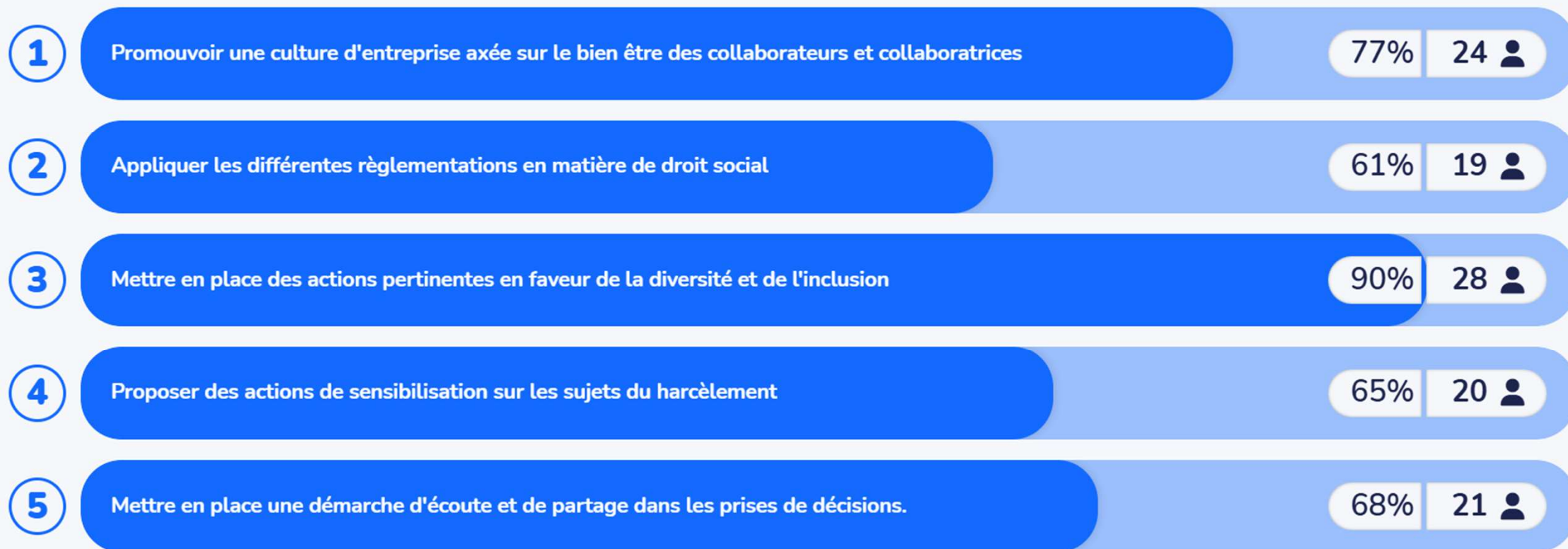
38%

12 

Dans les pratiques responsables, quelles thématiques retrouve t-on?



Quel est le rôle généralement attribué aux DRH dans la mise en oeuvre de la RSO



La responsabilité Sociétale



La dimension éthique

Travaux de Howard Bowen, économiste, 1953



Vertus >< Obligations

Volontariat >< Réglementation



La dimension « parties prenantes »

Opposition Friedman >< Freeman

Le profit pour les actionnaires ne peut plus être la finalité d'une organisation



La dimension « Développement Durable »

Les limites de croissance (club de Rome 1972)

Rapport Brundtland 1987

People / Planet / Profit



La responsabilité Sociétale

APPROCHE
« NORMATIVE »

2010

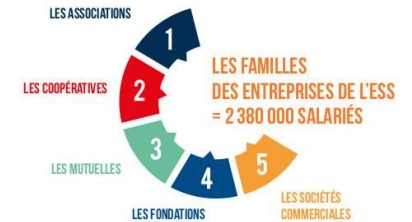


2019

LOI PACTE

Objet social
Raison d'être
Société à Mission

Economie
Sociale et Solidaire
(ESS)



APPROCHE
« CONTRIBUTIVE »

2010

2015



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



IMPACTS



APPROCHE
« FINANCIÈRE »



LABELS

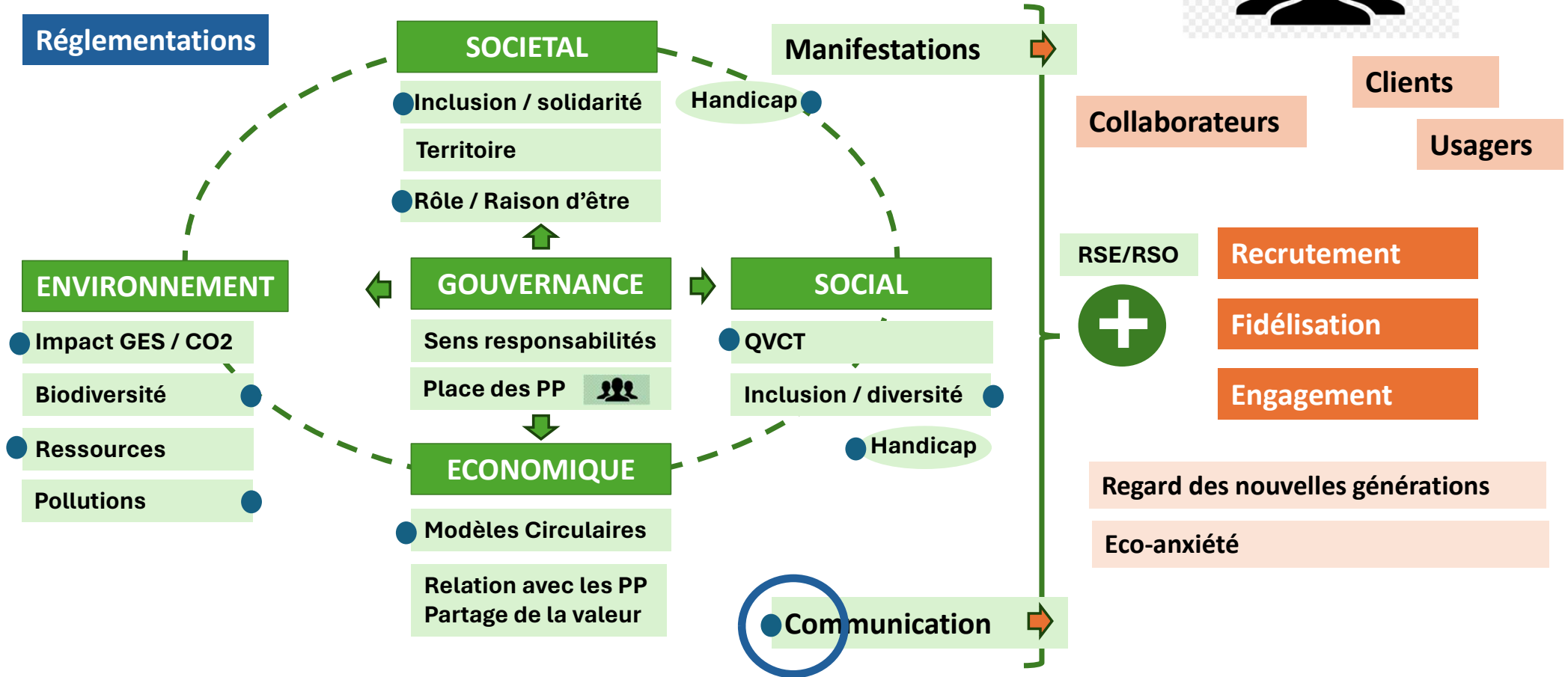


2024



Double
Matérialité

La responsabilité Sociétale



La Responsabilité Sociétale

Un cadre pour l'intégration des enjeux de développement durable dans le secteur public

Deux outils complémentaires pour structurer la démarche de responsabilité sociétale dans le secteur public

Les Objectifs de Développement Durable



- Sommet de l'ONU sur le développement durable du 25/09/2015
- 17 Objectifs de Développement Durable pour 2030 répartis sur 5 axes : Planète – Population – Prospérité - Paix - Partenariats
- Constituent un langage commun à l'ensemble des parties prenantes à l'échelle locale, nationale et internationale.
- S'adressent en priorité aux états qui les déclinent dans leurs politiques publiques
- Utilisés par les organisations / entreprises en parallèle de leurs démarches RSE

La norme ISO 26000



- Publiée en 2010
- Consensus de 99 pays
- Définit la responsabilité sociétale des organisations
- Fournit des recommandations de bonnes pratiques (vs exigences)
- S'applique à tous types d'organisations
- Est à la base de référentiels d'évaluation : engagé RSE AFNOR – Label LUCIE 26000
- Fait référence aux ODD

Correspondances

La feuille de route de Développement Durable de la France

La France décline les Objectifs de Développement Durable dans l'Agenda 2030 présenté en 2018

1 - Inclusion

2 - Décarbonation de l'économie

6 – Aide au développement et solidarité internationale



3 - Éducation et formation

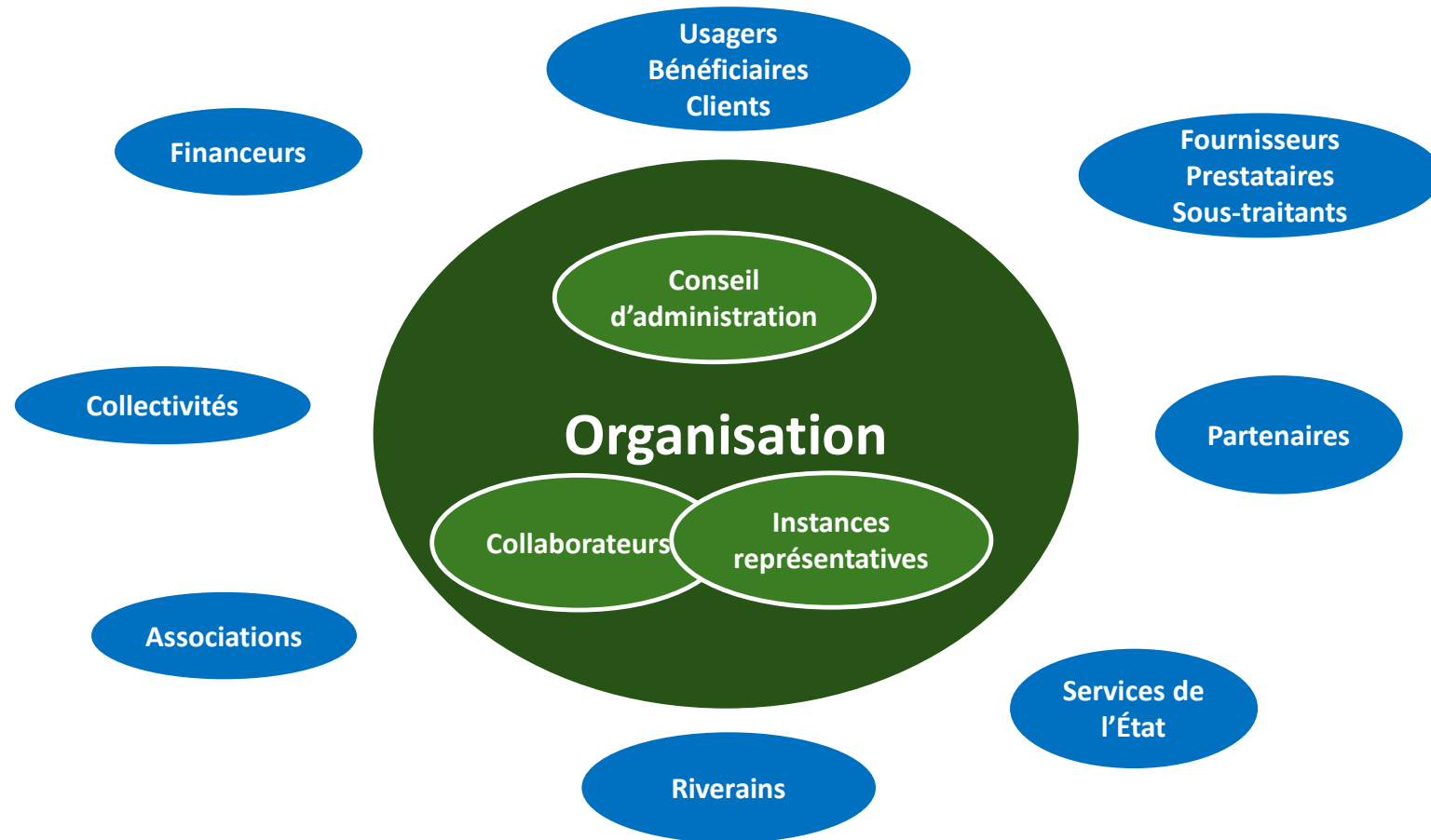
5 – Participation citoyenne

4 – Santé et bien-être

[Accueil - L'Agenda 2030 en France \(agenda-2030.fr\)](https://agenda-2030.fr)

[Un cadre d'actions et d'évaluation \(larochelle.fr\)](https://larochelle.fr)

Une démarche participative qui prend en compte les parties prenantes internes et externes de l'organisation



Parties prenantes : individus ou groupes d'individus qui impactent ou pourraient être impactés par les activités, produits ou services de l'organisme

Des acteurs socio-économiques en attente d'une plus large prise en compte de leurs engagements par le secteur public

Fournisseurs Prestataires

Obligations réglementaires de durabilité

- pour l'ensemble de l'activité
- diffusées dans toute la chaîne de valeur

Démarches volontaires
d'évaluation

Commande publique

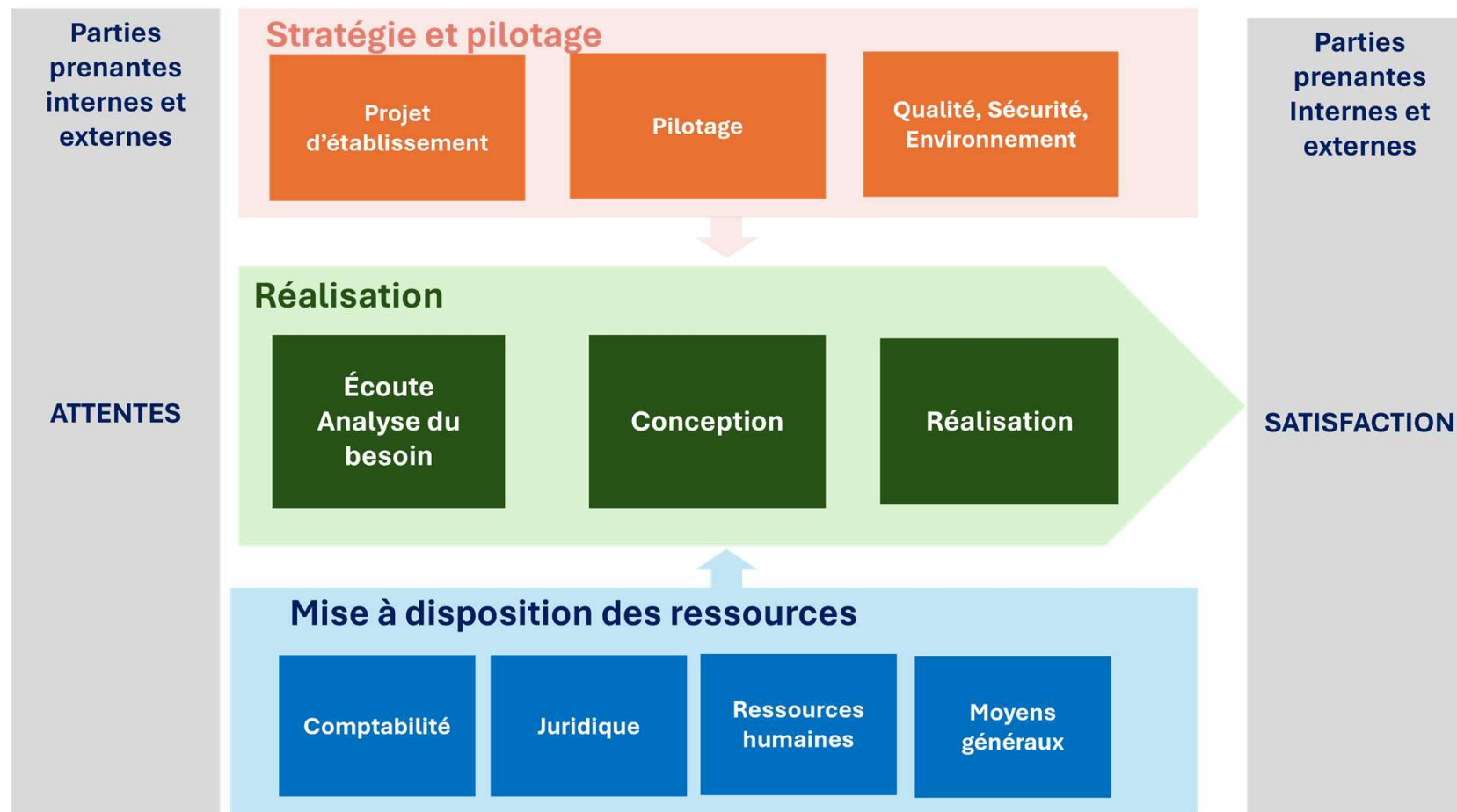
Critères RSE limités aux
prestations à exécuter ou à
leurs conditions d'exécution

Aides publiques aux entreprises



Bonification des
financements pour les
entreprises agro
alimentaires titulaires d'un
label RSE

Une démarche globale qui mobilise tous les services



Exemples de déclinaison de la Responsabilité Sociétale dans les organisations



Pourquoi engager une démarche RSO ?



Questionner, actualiser, communiquer les valeurs et le sens



Mobiliser et communiquer, en interne et en externe, autour de projets à impact positif



Mettre en cohérence et valoriser les initiatives existantes



Anticiper les évolutions sociétales et juridiques, prévenir les contentieux



Renforcer la confiance en interne et en externe



Économiser les ressources

Thierry Faba

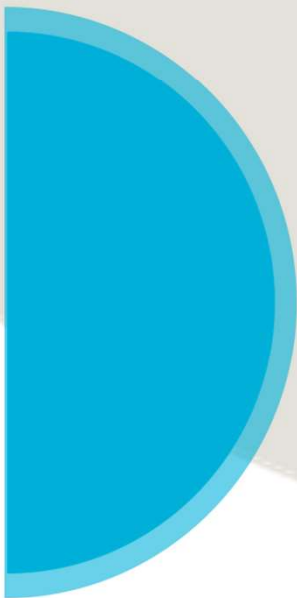
Conseil RSE
06.72.28.83.18
thierryfaba@gmail.com

Isabelle Michaud

Conseil RSE
06.27.88.06.31
bonjour@isabellemichaud-conseil.com

Isabelle Pélissié

Conseil RSE et Qualité
06.84.50.53.35
contact@isabelle-pelissie.fr
www.isabelle-pelissie.fr



REFLECHIR A SON APPROCHE RSO

Identifiez l'ensemble des actions que vous avez mené, menez ou allez mener au quotidien sur le handicap qui pourraient être attaché à une démarche globale de RSO



Restitution Groupe 1



Aménagement postes, horaires de collaborateurs, temps aménagés

Approche RH pour tous les salariés

Maintien en poste dans les entreprises > informations

Argument économique pour le recrutement

Ouverture d'esprit à travailler, retravailler pour sortir de l'économique

Désacralisation du handicap

Une demande du collectif de travail plus que des services RH + orientés sur l'économique

Recrutement réservé mis en place tous les ans

Actions de formation pour les personnes en situation de handicap

Mise en œuvre des aménagements (très variables)

Personnel des universités qui deviennent RQTH en cours de carrière

Travail sur l'accueil, handicap invisible

Service dédié accompagnement des étudiants en situation de handicap, étudiants autistes

Volet recherche sur le handicap, accessibilité numérique

Restitution Groupe 1



Réglages suivant mise en œuvre, travail de longue haleine

Taux atteint mais marge de progression accompagnement, sensibilisation

Nécessité de sortir du cadre, étiquette handicap > diversité

Travail Acceptation de l'aide

Collaboration asso autisme et autres

Sensibilisation sur les addictions

Responsable RSE sur le centre > travail sur le périmètre commun > Ets accueillant et respectueux

Intégration de critères dans les marchés

Lien et interactions, QVCT, approche globale favorisé à partir des actions concrètes

Charte employeur faite maison, approche pédagogique pour aider les collectivités dans leur recrutement > approche globale

Appui méthodologique en complément

DREAL Occitanie > politique handicap au sein des structures, personnes ressources en local

Réseau de correspondants handicap au sein des services transition écologique > montée en compétences

Visibilité des actions liées aux politiques RSE > valorisation des actions

Problématique du travail transversal > interactions entre les différents acteurs

Restitution Groupe 2



Sujet de travail doctorante : comment améliorer les conditions d'apprentissage des personnes porteuses de troubles dys

Collectivité : actions pour favoriser la reprise d'emploi des personnes porteuses d'un handicap aménagement de postes , accompagnement de prestataires spécialisés

Collectivités Aides financières et autres pour les salariés parents d'un enfant handicap

Suivi des clauses sociales, handicap et égalité diversité ; sensibilisation des acheteurs

Initiative ministère de la culture : construire une cartographie des entreprises qui respectent ces critères

GT : définir les modalités d'intégration d'un agent TH (prise de poste, consignes d'évacuation)

GT : inciter à la déclaration du handicap. Mise en place de CODEV

Métropole Montpellier : politique Handicap pilotée au sein du service RSE pour favoriser l'inclusion, aller au delà de l'objectif de maintien dans l'emploi

Comment sensibiliser les recruteurs et managers à la prise en compte des troubles du langage ?

Création d'une cartographie des risques / probité / déontologie

Piliers RSO en lien : Inclusion / droits humains - Relations et conditions de travail - Achats / Cartographie des risques / Loyauté des pratiques - Insertion / développement de l'emploi sur le territoire / développement local



Restitution Groupe 3



Réorganisation de vos services RH pour l'accompagnement en vue du recrutement des personnes en situation de handicap

Action à destination de jeunes issus de classes ULIS => créer des passerelles entre les entreprises adaptées et ces jeunes (forum, ateliers découverte)

Animer des tables rondes dans des actions de communication

Animation d'handi-cafés => libérer la parole autour du handicap

Aménagements des postes de travail

Animation d'ateliers de sensibilisation autour de thématiques handicap (en tant que partenaires)

Service formation au niveau de la Comcom => Animation de formations auprès des services pour améliorer l'accueil des personnes en situation de handicap

Sensibilisation des personnels pour l'intégration et d'accueil des personnes en situation.

Parler plus d'inclusion que d'intégration => l'intégration = liée aux process RH.

Faire accepter qu'il y ait budget dédié à l'inclusion au sein de l'organisation pour favoriser l'intégration du sujet dans l'organisation (ligne budgétaire identifiée)

Créer / rédiger une charte Handicap

Créer une lettre de mission référent handicap bien claire

Partage au plus grand nombre de l'existence du référent handicap



Restitution Groupe 3



La lettre de mission et la connaissance du référent handicap => jouer un rôle positif dans la mise en place d'actions concrètes en faveur de l'inclusion.

Mise en place de partenariats entre différents organismes pour faciliter l'accès à l'emploi.

Actions de suivi des AM longs, actions pour le maintien sur les postes de travail, actions pour faciliter le retour à l'emploi.

Mise en place de partenariats entre les différents acteurs => Prestation "hors les murs", faire le lien entre société civile et travail.

Budget d'investissements dédiés pour l'aménagement de postes, notamment pour améliorer les postes y compris sur le volet prévention => On peut améliorer les postes sans reconnaissance RQTH

Mise en place d'immersion interservices => Service d'affectation temporaire (sans affectation budgétaire du service d'accueil)

Être plus dans la pluridisciplinarité, partager les connaissances et les compétences => Décloisonner les services, les missions pour permettre une meilleure prise en charge des personnes / proposer des modalités de compensation.

Club acheteur : intégrer ces sujets dans le cadre des marchés publics / entreprises adaptées mais aussi ESS

Organisation de Club entreprises pour réunir les ESAT / Entreprises adaptées et les acheteurs pour favoriser les marchés avec clauses sociales et ouvrir des partenariats commerciaux avec les structures du secteur protégé.

Club des entreprises inclusives du Lot pour permettre aux entreprises d'échanger sur les pratiques d'inclusions.

•**Piliers RSO en lien : Pilier social / droit de la personne, pilier développement local (beaucoup de partenariats d'échanges à l'échelle des territoires)**





RESTITUTION ET APPORTS DES CONSULTANTS PLANET RSE



INTERVIEW D'UNE MAIRIE ENGAGEE

Mairie de Tournefeuille

Ezilda ENJALBERT
Virginie MARAT



APPORTS COMPLEMENTAIRES

Les entreprises s'engagent



[Accueil](#) | [Les entreprises s'engagent \(lesentreprises-sengagent.gouv.fr\)](#)



Les entreprises s'engagent

 [Mon espace](#)

[Notre Communauté](#) ▾

[Les entreprises engagées](#)

[Vous engager](#) ▾

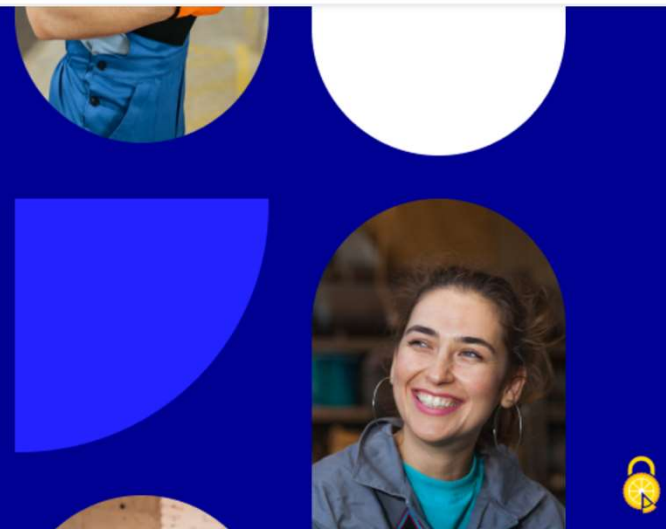
[Vous inspirer](#) ▾

[Nos événements](#) ▾

[Nos actualités](#)

Les entreprises s'engagent

La Communauté française des entreprises engagées pour



Livre blanc RSE



[Livre blanc : 8 conseils pour réussir votre démarche RSE - Entreprises engagées \(entreprises-engagees.fr\)](#)



[Accueil](#) [Qui sommes-nous ?](#) [Nos offres RSE](#) [Actualités](#)

ACCUEIL - LIVRE BLANC : 8 CONSEILS POUR RÉUSSIR VOTRE DÉMARCHÉ RSE

Livre blanc : 8 conseils pour réussir votre démarche RSE



**Téléchargez notre
livre blanc**

Ce que vous
apprendrez :





ACTUALITES DU FIPHFP

Actualités du FIPHFP

- Atelier **présentiel troubles dys 1/10 matin - Toulouse**
- Guide **retraite**
- **Colloque FIPHFP 2024** : 10 décembre 2024 en présentiel sur la thématique « cancer et emploi »





Conclusion

