

Mardi 19 novembre 2013

De 9 h 00 à 17 h 00

Colloque

**Responsabilité sociétale des SDIS : pour une
approche responsable du « capital » humain ?**

Programme

Risques psychosociaux, management intergénérationnel, évolution de la fonction managériale, le sens donné (porté) au travail, le pouvoir de la norme, l'environnement social et économique, préservation du « capital humain » sont autant de mots clés, de concepts, d'interrogations qui posent la question de l'Homme et de sa place au cœur de l'organisation. Démarche RSO, Norme RSO ? *Ce concept prenant appui sur les principes du développement durable constitue-t-il un élément de réponse à ces enjeux qui interrogent le management.*

Mardi 19 novembre 2013 - matin

09 h 00 – Accueil (café)

09 h 15– Discours introductif du Directeur de l'ENSOSP

09 h 30 – Responsabilité Sociétale des Organisations publiques : de quoi parle-t-on ? Principes, lignes directrices et paradoxes.



***Intervenant – Jérôme Cernoia - Éthicien – Responsable du Laboratoire
Management et Pilotage des Organisations - ENSOSP***

Présentation de l'intervention : Le concept de développement durable est aujourd'hui un levier structurant et quasi incontournable du pilotage des organisations et des entreprises qui se veulent et qui se disent responsables. Cette conférence d'ouverture a pour finalité de présenter les grands principes qui structurent ainsi que les principales valeurs qui sous-tendent cette notion de responsabilité sociétale des organisations (RSO et RSE pour les entreprises du secteur privé). Peut-être aussi sera-t-il question d'évoquer brièvement la « part d'ombre » de cette idée de RSO qui sera « sous les feux de la rampe » de ce colloque ?

10 h 20 – Et si nous parlions du sens au travail ?



Intervenant – Claude Ruche¹ – Psycho sophrologue et historien de formation, journaliste et blogueur, Claude Ruche est directeur de l'association 'le Contrat Social ».

Présentation de l'intervention : De la Grèce antique à sa conception judéo-chrétienne, le travail est perçu comme une punition, un châtement, un sacrifice. Aujourd'hui, à l'ère de la postmodernité, on assiste à une remise en cause de la signification du travail. Une modification radicale de notre manière de le concevoir doit s'opérer pour que le travail retrouve sa dimension consciente car derrière le travail, il y a l'affirmation de l'individu, l'affirmation de soi dans un contexte de loyauté et d'intérêt général.

Prendre conscience des ressorts humains qui contribuent à donner sens, ou a contrario à dénier le sens au travail est un préalable pour infléchir avec sens les pratiques et les postures du manager mais aussi sur les pratiques de l'organisation. La mise en œuvre d'une démarche RSO propose d'interroger l'organisation sur ces questions.

11 h 10 – Réorganiser et manager sans trahir les principes humanistes de la RSO : un défi pour les départements RH en particulier et le management en général



Intervenant – Khalid Hamdani – Expert en management des ressources humaines, ancien membre du Haut Conseil à l'Intégration, est directeur de l'Institut Ethique & Diversité et spécialiste de la question de l'égalité de traitement et de la non-discrimination sur le marché du travail.

Présentation de l'intervention :

Aujourd'hui, tout le monde parle de diversité, mais il reste aux organisations à l'intégrer dans leurs actes de management. L'ISO 26000, norme de responsabilité sociétale des entreprises est construite autour de 7 questions centrales sur les droits de l'Homme et les relations et conditions de travail. La question de la diversité est une problématique émergente en matière de constitution des ressources humaines d'une entreprise, d'une organisation. Cette problématique pose également la question du management interculturel, intergénérationnel. En quoi et comment, Intégrer la diversité, toutes les diversités dans la vie quotidienne de l'entreprise, de la collectivité peut-il constituer une formidable opportunité pour transformer des contraintes en atouts et en levier de changement

12 h 15 - Déjeuner

¹ Claude Ruche est l'auteur du programme d'instruction civique du CAI (contrat d'accueil et d'intégration) il travaille depuis plus de 20 ans sur les problématiques d'intégration et de lutte contre les discriminations dans les entreprises et les collectivités

Mardi 19 novembre 2013 – après-midi

13 h 30 – Présentation des 3 tables rondes en simultané : De la stratégie aux actions concrètes

- **Table ronde 1 : Les enjeux de la richesse humaine ou comment accompagner le professionnel tout au long de sa carrière ?**

Le collaborateur au cœur de l'action est contributeur de l'action. La prise en compte de ses difficultés et questionnements, les réponses qui lui sont apportées et le sens qu'elles portent, sont des facteurs contribuant à la qualité de l'action, pour la satisfaction du bénéficiaire, de l'employeur, du manager, ..., et du collaborateur. Cette question est peut-être encore plus prégnante lorsque l'action du collaborateur est réalisée dans un contexte professionnel « à risque » tels que celui des sapeurs-pompiers par exemple. Comment alors accompagner durablement l'évolution physique et psychologique d'un agent soumis à des stress professionnels en lien avec les conditions d'exercice de son métier ?

Quelles perspectives d'évolution lui proposer, en lien avec ses aspirations, son « aimer-faire », son talent, et au regard de tout le possible au sein de l'entreprise ? La qualité de l'accompagnement fourni pour la réalisation du projet professionnel, contribue à l'intensité de la motivation, de l'implication, de l'engagement de l'individu et à sa « durabilité » dans l'organisation.

Les témoins de la table ronde 1

Modérateur : Françoise Calmels

- ❖ **Isabelle BOLTZ – consultante - Visions croisées** (témoignage d'accompagnement de professionnels en cours de changement, témoignage d'accompagnement collectif, accompagner un professionnel...mais dans quoi ?) et Olivier LAVAL – Consultant – Visions croisés
- ❖ **Claire GIESSNER – psychologue et ergonome - Novel Concept** (Quand la prise en compte des représentations devient prioritaire, Quand la volonté d'accompagner ne suffit pas, quand un choix professionnel subi s'avère être une réelle opportunité)
- ❖ **Commandant Patrick RACOUA – Chef du bureau des activités physiques– SDIS des Yveline – référent APS pour l'ENSOSP et membre de la commission nationale des sports et des techniques sportives de la FNSPF** (L'activité physique et sportive comme un outil de prévention des risques physiques et psychologiques)
- ❖ **Adjudant-chef Mickaël GOUFIER – Référent APS – SDIS de Haute-Savoie** (retour d'expériences)

- **Table ronde 2 : Promouvoir la diversité professionnelle et prévenir les discriminations : contraintes ou atouts pour les établissements publics ?**

Des obligations sont faites aux employeurs pour respecter des règles de parité dans l'attribution de postes à responsabilité (ou non), d'intégrer en leur sein des collaborateurs indépendamment de leur(s) groupe(s) d'appartenance(s), de favoriser la solidarité intergénérationnelle.

Le constat montre que cet objectif est loin d'être réalisé dans bon nombre d'entreprises. Et pourtant, lorsque cela est abouti, les effets positifs induits sont beaucoup plus importants que les contraintes générées (ou que les risques et les craintes plus ou moins fantasmées).

A titre d'exemple, les femmes représentent 13 % des sapeurs-pompiers civils². Ce taux, même s'il progresse, reste faible lorsqu'il s'agit de compter les effectifs féminins lors des interventions (hors service de santé). Même si ce fait est explicable compte tenu de l'environnement et de la nature même du métier, il convient de s'interroger sur la faisabilité de la mise en œuvre d'une telle démarche au sein des SDIS.

Enfin, la question de la diversité professionnelle interroge dans les SDIS d'autres champs tels que la discrimination positive lors du recrutement, la mixité générationnelle etc...

Les témoins de la table ronde 2

Modérateur : Jean-Pierre Trincklin

- ❖ **Claire CORNET Déléguée du Défenseur des Droits des Hauts de Seine**
- ❖ **Claude RUCHE Directeur de l'Association « Le Contrat Social »**
- ❖ **Véronique TURRI, association « ville en liens », professionnelle de la politique de la ville et étudiante à la faculté de Droit sur la question du développement durable**
 - ❖ **Jean-Marie REYNAUD DGS Ville d'Aix en Provence**
 - ❖ **Un représentant de la Poste (sous réserve)**

² « Les statistiques des services d'incendie et de secours : édition 2012 ».

- **Table ronde 3 : Du management durable au management tenable...**

Comment manager au-delà de... ? Comment mettre en œuvre un management tenable ou comment le manager peut-il faire pour associer dans l'action collective des partenaires qui ne sont pas rattachés à la structure, dans le sens classique (*supposant le lien de subordination*) tels que les volontaires dans le cas des SDIS, mais aussi les bénévoles pour les associations par exemple. Les échanges lors de cette table ronde permettront de réfléchir à la manière d'impliquer les acteurs, tous les acteurs présents dans une structure hybride mais aussi de se poser la question de leur engagement de au regard des différents statuts dans l'organisation. Cette table ronde posera également la question du comment « *manager* » les différences dans un projet au profit d'un territoire ?

Les témoins de la table ronde 3

Modérateur : Jérôme Cernoïa

- ❖ **Christophe RENIAUD, Chef du service soutien et développement volontariat – SDIS Saône et Loire** – Auteur d'un mémoire Master II, Sociologie et développement des Organisations – Université Lumière, Lyon 2 « Vers un management tenable pour les sapeurs –pompiers volontaires français »
- ❖ **Commandant Benoit DELAGE, chef de service en charge de la programmation de la formation – SDIS Seine et Marne**
- ❖ **Alain RAUX, Coordonnateur formations Actions Internationales ENSOSP, ancien chef de mission « Handicap international », « Action contre la faim » et « Coopération technique allemande »**
- ❖ **Marie-Françoise BARANES, consultante et ancienne directrice des instituts régionaux de Formation de la Croix Rouge Ile de France**
- ❖ **Un consultant en management interculturel**

15 – 30 - Pause

15 h 45 – Vers une vision constructive de l’Etablissement intégré à son environnement économique, social et environnemental : du concept de responsabilité à sa mise en œuvre.

Intervenant : Michel Capron³ *Professeur émérite des Universités en sciences de gestion, chercheur à l’Institut de Recherche en Gestion (université Paris Est Créteil), Président du Réseau International de recherche sur les Organisations et le Développement Durable (RIODD), Président du Forum citoyen pour la responsabilité sociale des entreprises*



Le Service Départemental d’Incendie et de Secours est en interdépendance et en interaction avec son environnement. Relations à caractère statutaire et institutionnel : Services de l’Etat, Département, de qui il reçoit ses moyens d’action au regard de Convention de partenariat, et auxquels il rend compte – Partenaires intervenant de manière complémentaire (ou concurrentielle ?) sur des mêmes champs de mission (SAMU – SMUR) – collectivités Territoriales, Entreprises, Monde Associatif, acteurs avec lesquels les partenariats sont multifformes.

Différents centres d’intérêts, des finalités et valeurs semblent être partagées par l’ensemble des partenaires énumérés ci-dessus, des buts et objectifs apparaissent naturellement divergeant, car propres à chacune des entités, les positionnant comme concurrents.

Ce qui renvoie au « bien-vivre et travailler ensemble sur un même territoire », « partager des principes d’action contribuant au respect de : *notre qualité et nos conditions de vie, notre environnement, notre prospérité, et leur pérennité* », peut constituer le socle commun de développement de l’action de chacun sur le territoire, pour le développement de notre territoire. Les engagements et l’action des sapeurs-pompiers, professionnels et volontaires s’appuient sur des valeurs humanistes essentielles et un objectif : « sauvegarder et préserver la vie, sous toute ses formes ... ». Ils sont naturellement en phase avec les orientations définies dans la norme ISO 26000

Pour autant, la mise en œuvre d’une démarche RSO, l’intégration dans son projet pose la question préalable de la relation à la multitude des acteurs agissant sur un territoire commun.

16 h 45 – Clôture institutionnelle

17 h 00 – fin des travaux

³ Michel Capron : Ses domaines de recherche portent sur la responsabilité sociale des organisations et le développement durable, les normes internationales, la comptabilité sociale et sociétale et la gouvernance d’entreprise. Il a publié sur ces questions de nombreux articles et plusieurs ouvrages. Il est membre d’une douzaine de conseils scientifiques de colloques et de revues académiques internationales (Revue de l’Organisation Responsable, Revue française de socio-économie, Revue de la Régulation, Sustainability Accounting Management and Policy Journal,...).