

Planet'RSE Toulouse

Bilan de l'intervention des 24 et 25 juin 2025

1 – Session avec l'équipe du CDG 48, 1 journée, le 24 juin

Rappel des objectifs :

- découvrir les fondamentaux et les enjeux d'une démarche RSO pour construire un début de culture commune de la RSO
- savoir faire le lien avec la charte Employeur et une démarche RSO globale
- esquisser la démarche RSO du CDG 48 en lien avec son futur Projet d'établissement

Bilan de cette session



Les participants ont trouvé la journée à la fois instructive en apport de connaissance et enrichissante pour le futur de leur mission. La journée a répondu à leurs attentes. Ils ont ainsi les prémices d'une démarche RSO et ont touché du doigt la méthode d'élaboration d'une démarche RSO (une petite partie en tout cas). Ils ont senti que le virage déjà pris avec la Charte employeur pouvait avoir une tout autre dimension ouvrant

des perspectives pour le futur tant pour la dynamique interne que les missions exogènes menées, le tout pouvant donner un nouveau sens à leur action. Ils ont ainsi un nouveau regard pour mieux valoriser les actions existantes.

Les participants ont bien intégré les enjeux de la RSO. Ils en ont compris les tenants et les aboutissants et ont fait sans difficulté le lien avec leur mission au quotidien d'accompagnement et de soutien des collectivités du département dans la logique de responsabilité territoriale (concept présenté dans la phase d'acculturation de la RSO). Le lien avec la Charte employeur s'est fait aussi sans difficulté.



Par ailleurs, les participants ont bien perçu l'intérêt d'utiliser cette démarche RSO pour alimenter, enrichir ou donner sa pleine dimension au futur Projet d'établissement, faisant ainsi (et ce serait une innovation) du Projet d'établissement un Projet d'établissement responsable, à savoir que la démarche RSO encapsule l'ensemble du Projet d'établissement pour au final n'en faire qu'un.

Les participants ont aussi entendu et pour certains d'entre eux partager l'idée que la RSO

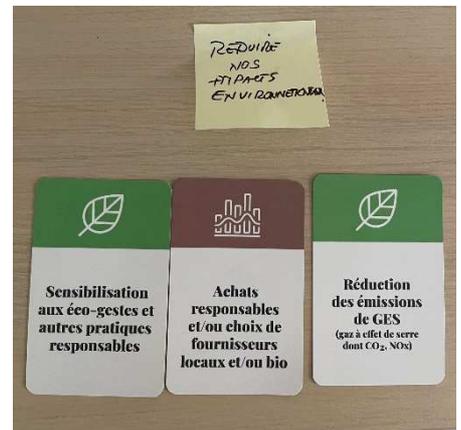


pourrait être une future mission à proposer aux collectivités désireuses d'être accompagnées au-delà de la Charte employeur. Pour nous, cela nous apparaît comme une évidence tant cette évolution serait la suite logique de la Charte employeur, qui traite, comme on l'a vu au cours de la journée, des sujets sociaux de la RSO et aborde modestement, mais l'aborde quand même, d'autres thématiques plus sociétales de la RSO (promotion des métiers de la fonction publique territoriale par exemple).

La suite immédiate : traduction des objectifs en actions

Le groupe de lui-même a décidé de finir le travail de traduction des enjeux en actions. Un exercice de formalisation des enjeux en objectifs opérationnels, puis des objectifs opérationnels en actions a été réalisé pendant la session (ensemble des photos relatives à la traduction des enjeux en objectifs opérationnels dans un support en PJ).

Les participants ont compris la méthode et peuvent sans trop de difficulté terminer le travail à la fois d'émergence des actions en lien avec les objectifs mais aussi de recensement des actions existantes pour les mettre dans un cadre de référence permettant une valorisation par la suite.



Ce travail peut être fait en autonomie. Il restera à définir pour chaque objectif opérationnel :



- une date de référence du début de l'action
- un choix d'indicateurs (à rechercher dans l'existant ou à créer) pour suivre soit les actions soit les objectifs opérationnels
- un relevé des situations de chaque indicateur à date avec à minima des états à produire n-2 et n-1
- un objectif-cible par indicateur à n+1 n+2 et n+6 constituant une trajectoire et donnant la crédibilité à l'ensemble
- un référent pour un objectif ou un ensemble d'objectifs

2 – Session avec les collectivités, 2 demi-journées, le 25 juin

La demi-journée de sensibilisation-mise en action avec le lien entre Charte employeur et RSO a été bien appréciée par les participants. Les retours étant très positifs. Elle a confirmé que le CDG était et devait continuer d'être un lieu de fédération et d'échanges.

Un élu et une DGS ont exprimé leur isolement et qu'ils attendaient du CDG un rôle d'animation et de facilitateur des échanges, dans la durée (un élu se disait avoir été isolé dans la suite de la mise en œuvre de la Charte employeur) pour la montée en compétence bien sûr mais aussi pour partager les difficultés et les bonnes pratiques inspirantes de chacun.

Pour en revenir à la RSO, les participants ont confirmé l'idée, dans le prolongement de la Charte employeur, que la RSO pouvait rentrer largement dans les compétences et les missions que le CDG pourrait leur apporter.

La demi-journée a montré pour certains d'entre eux qu'ils avaient encore du chemin à réaliser et qu'ils attendaient clairement que le CDG 48 les aide sur le sujet de la RSO. Ils ont d'ailleurs posé la question de la suite de cette demi-journée.

Une participante a bien rappelé que le CDG devait être un lieu d'innovation. La Charte employeur leur a déjà permis à la fois d'avancer dans leur pratique et de prendre de la hauteur.

Les participants font remarquer que les collectivités mènent des actions mais qu'elles ne savent pas bien les structurer, les formaliser et les valoriser. Le CDG 48 serait attendue sur une continuité d'accompagnement.

Pour cela, ils attendent : accompagnement dans la durée, montée en compétence, méthode et outil à mutualiser (afin que chacun n'ait pas à construire son outil).

Cela ne vaut pas pour toutes les collectivités présentes (les toutes petites avec un seul employé sont certainement trop éloignés des enjeux RSO).

3 – Des propositions d'accompagnement futurs

D'abord valider, corriger et ajuster la traduction des enjeux en objectifs (reformulation, simplification...), puis des objectifs en actions pour s'assurer de la cohérence et de la pertinence du travail afin d'arriver à faire de l'ensemble un système crédible et valorisable.

Ensuite, apporter notre expertise complémentaire en lien le Projet d'établissement pour avoir une feuille de route RSO robuste et crédible.

La montée en compétence RSO doit être poursuivie pour certains participants qui seraient susceptibles d'accompagner par le futur certaines collectivités sur le sujet.

Apporter notre réflexion et notre expertise pour mieux aligner la Charte employeur avec la RSO.

Un outillage spécifique (pédagogique et méthodique) pourrait être créé : une version simplifiée et adaptée d'AMORSE par exemple avec un support numérique pour faciliter le pilotage des collectivités.

Daniel Luciani et Thierry Faba

Le 26 juin 2025