

JSST 2025

SOCIÉTAL

ENVIRONNEMENTAL

ÉCONOMIE



FAIRE GRANDIR LE SERVICE  
PUBLIC DE L'INTÉRIEUR

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ORGANISATIONS  
FAIRE GRANDIR LE SERVICE PUBLIC DE L'INTÉRIEUR

20.11.25

# INTRODUCTION

Mot d'accueil de la direction générale par Benoit HAUDIER, DGA concours, santé, action sociale au travail  
Présentation de la journée par Stéphanie CATTO, directrice de la prévention, santé et action sociale au travail

COMMENT L'  
INCARNER

ACTION PUBLIQUE  
LOCALE

SERVICE PUBLIC  
CALIBRÉ POUR  
LA RSO

SOCIÉTAL

ENVIRONNEMENTAL

ÉCONOMIE

FAIRE GRANDIR LE SERVICE  
PUBLIC DE L'INTÉRIEUR

NOUS CONCERNE  
TOUS/TOUTES !

SENS de  
PHILOSOPHIE

RSO

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ORGANISATIONS  
FAIRE GRANDIR LE SERVICE PUBLIC DE L'INTÉRIEUR

20.11.25

# MANAGEMENT ET SENS AU TRAVAIL

DISCOURS D'OUVERTURE - Management et sens au travail, par Mathieu DETCHESSAHAR, professeur des universités - Laboratoire d'Économie et de Management Nantes-Atlantique (LEMNA)

PLACE DES MANAGERS DE MANAGERS

EN CONSTRUISANT

① SOUTENIR LES RÈGLES EN DONNANT LE SENS

MONOLOGUE EXPLICATIF

EX: SERVICE GÉRIATRIQUE THÉORIE VS. PRATIQUE

le SENS est PARTOUT

QUEL SENS DU TRAVAIL ?  
EST-CE QUE ÇA SE MANAGE ?

DIALOGUE LOGIQUE ASCENDANTE  
POSTURE À SOUTENIR ⊕

MANAGEMENT

SENS

SENS = FAIRE DU BON TRAVAIL

"POUVOIR SE CONTEMPLER DANS SON TRAVAIL" (S. WEIL)

DEVIENT UNE RESSOURCE NOTAMMENT POUR LA VIE PRIVÉE

le BON MANAGER DONNE LES MOYENS DE FAIRE DU BON TRAVAIL

CONSTRUIRE LE SENS

② RÉGULATION DE QUALITÉ (FAIRE FAIRE À LA SURPRISE)

DIMENSION PAS ASSEZ DÉVELOPPÉE EN ENTREPRISE

① RÈGLES DE QUALITÉ ET PROCÉDURES

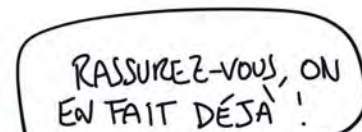
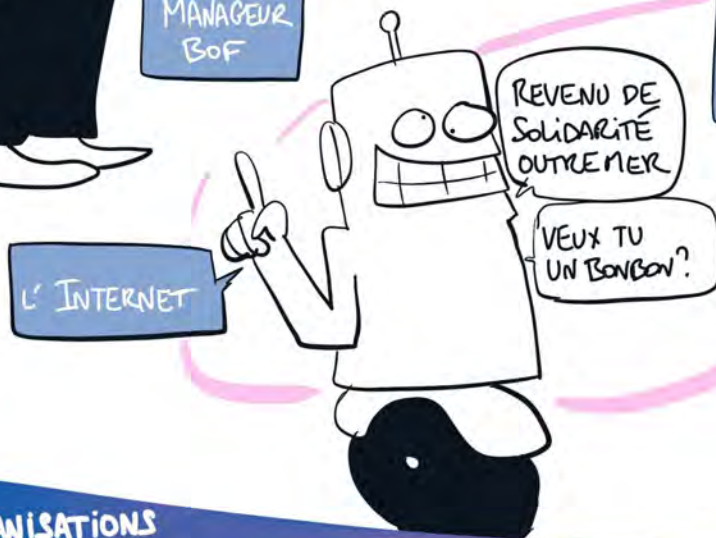
EN RÉSUMÉ IL FAUT DES PROCÉDURES POUR LES POTS DE DÉPART SURPRISE

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ORGANISATIONS  
FAIRE GRANDIR LE SERVICE PUBLIC DE L'INTÉRIEUR

20.11.25

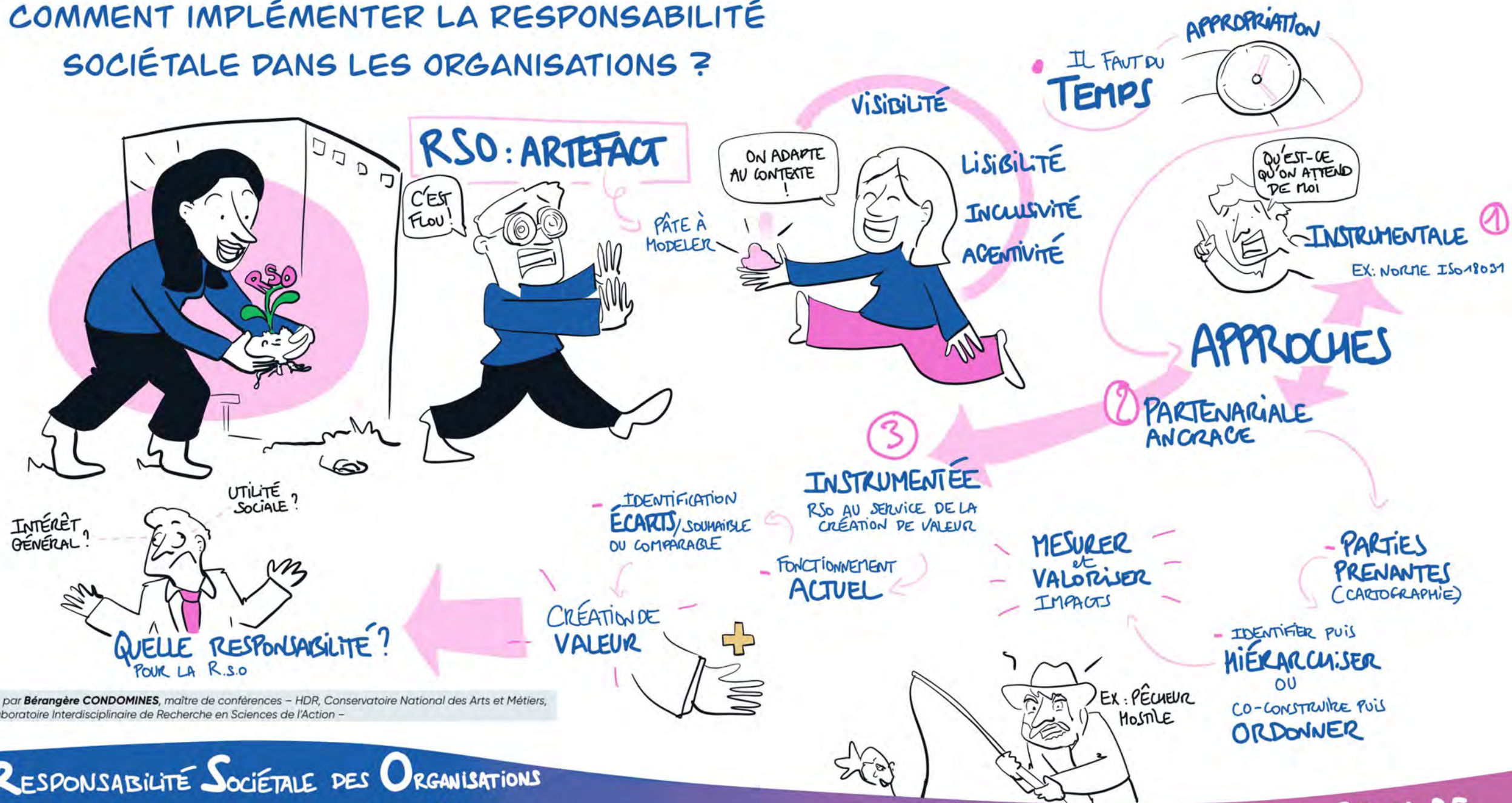
# LES 12 TRAVAUX DE LA RSO

→ Avec les comédiens amateurs du CIG Petite Couronne, Clémence AKHATAR, Marc BOYÉ, Adrien GHOUAS, Fantaha OUATTARA, Astrid ROUH, Emmanuel SURIG, Pablo TROIANOVSKI.



MAIS CRÉONS UN COMITÉ DE PILOTAGE!

## COMMENT IMPLÉMENTER LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DANS LES ORGANISATIONS ?



# ENGAGEMENTS INTERNES, GOUVERNANCE, INNOVATION

MANAGÉRIALE, DIALOGUE PROFESSIONNEL :  
CATALYSEURS DE SENS ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

SANTÉ GLOBALE  
ONE HEALTH

SANTÉ MENTALE

ÇA BOUGE  
ENFIN !

Emmanuelle BOURIN, cheffe de service médecine  
préventive du CIG Petite Couronne

→ Hervé GOUX, DGA transition de CY Cergy Université, vice-président de l'Association des Dirigeants  
Territoriaux et anciens de l'INET (ADT-INET)

C.Y

SEE WHY !

ORGANISATION  
DÉFINIE

BOUSSOLE

ORGANIGRAMME

PAS DE  
ACTION-RÉACTION

DIALOGUE  
RÉGULIER AVEC  
ÉQUIPE

PRÉREQUIS

AVIS  
ENCADREMENT

ADDITION  
DES FORCES

SENS ET  
BON SENS

PROJET D'  
ADMINISTRATION

SWOT

AVIS DES  
AGENTS

IL FAUT L'Ouvrir  
RÉGULIÈREMENT ...  
ALLER AU FRONT

C'EST NOTRE  
PROJET !

ENGAGEMENT

PRINCIPE DE ?  
PRÉVENTION

NE PAS JUSTE LIBÉRER  
LA PAROLE  
MAIS OBJECTIVER

PAROLE =  
EXPRESSION ... et  
IMPRESSION !

PAS TOUJOURS  
CONCLUSIVE

ESSENTIELLE

ÉCOUTE

DOIT DÉBOUCHER SUR ACTION !

DOIT ALLER AVEC  
PRISE DE RISQUE

PAS TOUJOURS  
THÉRAPEUTIQUE

APPORTS DE LA PHILOSOPHIE :

S'ÉTONNER  
QUESTIONNER  
FABRIQUER DES  
CONCEPTS

POUR ALLER &  
LOIN DANS LES PTS  
DE TENSION ET LES  
DÉSAMORCER !

VOS PROPOS  
SONT PERÇUS

SENS  
SANTÉ

DIALOGUE SOCIAL  
= ESPACE POLITIQUE ET NON  
THÉRAPEUTIQUE

SURTOUT  
QUAND EFFECTUÉ  
PAR DES NON-  
SOIGNANTS

ENGAGEMENT

NIVEAUX DE  
DIALOGUE  
(CPT DE VUE RLM)

IMPLICATION MOTIVATIONNEL

COMME CONSIDÉRATION  
HEIN

PAS QUE DES  
FEEDBACKS (POSITIF)

LA RECONNAISSANCE  
(L'ÉCOUTE) = ESSENTIELLE

AU SEIN DES  
ENTREPRISES

SOUVENT ON  
NEUTRALISE LA  
DANGÉROSITÉ DU  
DIALOGUE ET ON  
RENONCE AINSI À  
SES GRÂCES

DÉPASSONS LES IDÉES  
NEUVEUES

DIALOGUE EST  
TRÈS DIFFICILE

VOUS ÊTES DES  
SOCIOLOGUES DU  
QUOTIDIEN

FEU  
UTILITÉ

DIALOGUE  
= NÉCESSAIRE

PREND DU  
TEMPS

POUR DÉVELOPPER DU  
COMMUN VIA LE DIALOGUE  
IL FAUT PASSER  
PAR LE FEU DU  
DIALOGUE

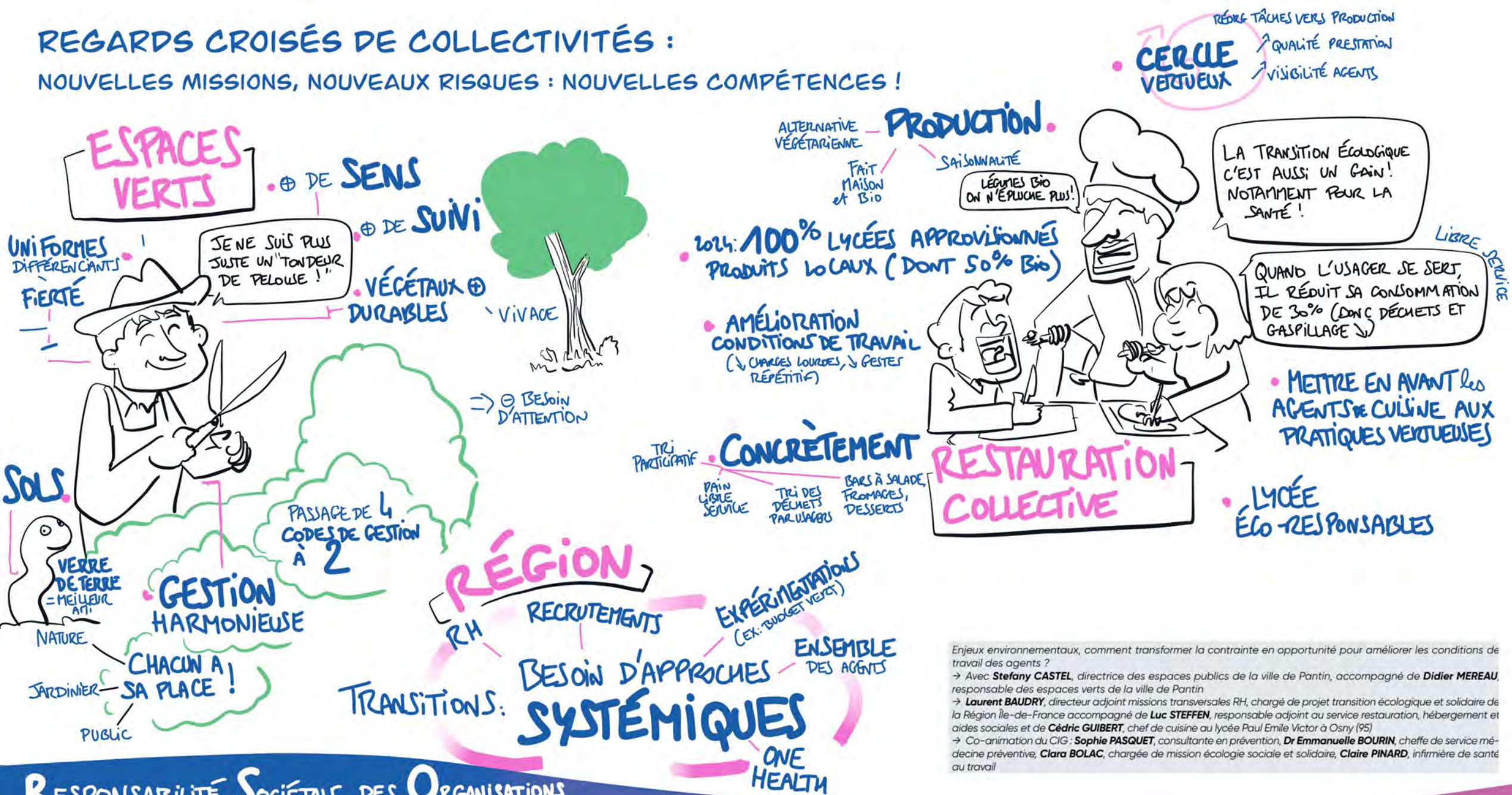
→ Avec, Mathieu DETCHESSAHAR, professeur des universités - Laboratoire d'Économie et de Management  
Nantes-Atlantique (LEMNA)

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ORGANISATIONS  
FAIRE GRANDIR LE SERVICE PUBLIC DE L'INTÉRIEUR

20.11.25

# REGARDS CROISÉS DE COLLECTIVITÉS :

NOUVELLES MISSIONS, NOUVEAUX RISQUES : NOUVELLES COMPÉTENCES !



Enjeux environnementaux, comment transformer la contrainte en opportunité pour améliorer les conditions de travail des agents ?

- Avec **Stefany CASTEL**, directrice des espaces publics de la ville de Pantin, accompagné de **Didier MEREAU**, responsable des espaces verts de la ville de Pantin
- **Laurent BAUDRY**, directeur adjoint missions transversales RH, chargé de projet transition écologique et solidaire de la Région Île-de-France accompagné de **Luc STEFFEN**, responsable adjoint au service restauration, hébergement et aides sociales et de **Cédric GUIBERT**, chef de cuisine au lycée Paul Emile Victor à Osny (95)
- Co-animation du CIG : **Sophie PASQUET**, consultante en prévention, **Dr Emmanuelle BOURIN**, cheffe de service médecine préventive, **Clara BOLAC**, chargée de mission écologie sociale et solidaire, **Claire PINARD**, infirmière de santé au travail

20.11.25

# MAINTIEN DANS L'EMPLOI :

## QUAND L'ENGAGEMENT DE CHACUN FAIT LA FORCE DU COLLECTIF

→ Co-animation du CIG : **Babita KISTO**, cheffe de service conseil insertion et maintien dans l'emploi, **Éva DARDILLAC**, cheffe du service social du travail, **Astrid ROUH**, directrice adjointe DPSAST, **Stéphanie GORRY**, gestionnaire conseil en collectivité – conseil médical

COMMENT INSTAURE T ON UN DIALOGUE AU SEIN D'UN COLLECTIF LORSQUE L'UN DES COLLEGUES A UNE PROBLEMATIQUE DE SANTÉ IMPACTANT L'ORGANISATION DU TRAVAIL



• **GUIDE** POUR CADRER LA REPRISE

• **VISITE DE PRÉ-REPRISE**

• **SENSIBILISATION** DES AGENTS SUR DISCRIMINATION APRÈS LONGUE ABSENCE (HANDICAP)

• **MOYENS** POUR MAINTENIR L'ACTIVITÉ À NIVEAU ACCEPTABLE SI TEMPORAIRE EFFECTIFS

• **METTRE EN PLACE UNE PROCÉDURE RH** EN CAS D'ABSENCE PROLONGÉE

• À ABORDER LORS DE L'ENTRETIEN : ÉTAT D'ESPRIT, RESENTI, ORGA AU TRAVAIL, AMÉNAGEMENT DE POSTE ÉVENTUEL



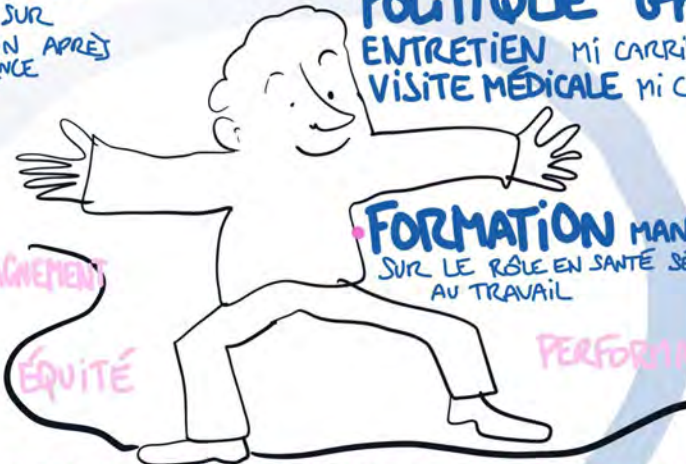
COMMENT LE N+1 SE PRÉPARE AU RETOUR DE L'AGENT ET À L'ENTRETIEN DE REPRISE

• **PROCESS** RAPPELANT RÔLE ET POSTURE DE L'ENCADRANT @ LISTE ACTEURS À CONTACTER

• **ANTICIPER** POUR RECUEILLIR LES INFORMATION

• PARLER PLUTÔT D'ENTRETIEN DE **PRÉ-ACCUEIL**

• **POLITIQUE GREEC** ENTRETIEN MI CARRIÈRE VISITE MÉDICALE MI CARRIÈRE



• **FORMATION** MANAGER SUR LE RÔLE EN SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

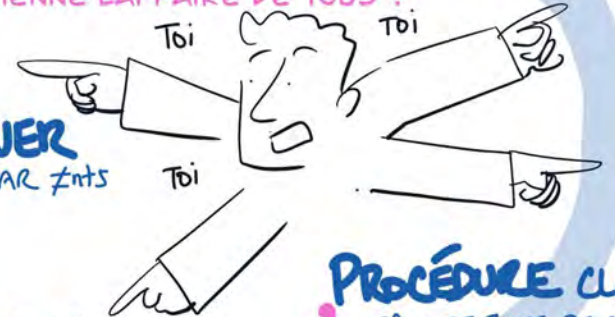
ACCOMPAGNEMENT

ÉQUITÉ

PERFORMANCE

COMMENT SOUTENIR L'ENCADRANT DE PROXIMITÉ DANS UNE POSTURE DE JUSTE ÉQUILIBRE ENTRE ACCOMPAGNEMENT ÉQUITÉ ET PERFORMANCE ?

COMMENT ACCULTURER LES AGENTS POUR QUE LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DEVIENNE L'AFFAIRE DE TOUS ?



• **COMMUNIQUER** SUR LE RETOUR PAR ZNTS CANAUX

• DÉVELOPPER UN SYSTÈME DE TUTORAT

• **PROCÉDURE CLAIRE** RÔLE ET PLACE DE CHACUN

• **ACTIONS DE SENSIBILISATION**

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ORGANISATIONS  
FAIRE GRANDIR LE SERVICE PUBLIC DE L'INTÉRIEUR

20.11.25

# TABLE RONDE : L'ÉGALITÉ DE GENRE AU TRAVAIL

→ Avec **Anne-Laure BARBE**, chargée d'accompagnement sur les violences sexistes et sexuelles, centre HUBERTINE-AUCLERT  
→ **Jean GHEROLDI**, chargé d'études et de conseil RH, direction de l'emploi territorial du CIG Petite Couronne  
→ **Marthe LONGUET**, DRH du CIG Petite Couronne, co-auteur du rapport INET « Le corps des femmes dans les politiques locales »  
→ Laure **LEMONNIER**, chargée de mission égalité professionnelle et QVCT et Marine **BRUET**, conseillère prévention, Région Île-de-France  
→ Animation : **Hassna MAHI**, assistante sociale du travail

• BEAUCOUP DE SITUATIONS PROBLÉMATIQUES AU TRAVAIL SONT EN FAIT LIÉES AU SEXISME



DÉROULEMENT DE CARRIÈRE INÉGALITAIRE

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE = 60% AGENTES

DES FILIÈRES TRÈS GENRÉES  
(POLICE 13% F, SOCIALE 96% F)



• DIFFICILE ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

DIFFÉRENCES DE SÉLECTIVITÉ

SYSTÈME SEXISTE

S'AUTO-ALIMENTENT

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES TRAVAIL



30% N'EN PARLENT À PERSONNE  
CAS DE HARCÈLEMENT DÉNONCÉS APRÈS DE LA PERSONNE EMPLOYÉE

FEMMES VICTIMES DE VST

• GUIDE : CORPS DES FEMMES DANS POLITIQUES LOCALES  
"ALÉAS" INDIVIDUEL = PSM COLLECTIFS ET D'ORGANISATION



• LA PRÉVENTION DES RISQUES AU TRAVAIL EST-ELLE GENRÉE ?

PLAFOND DE VERRE

PAROIS DE VERRE

PLANCHER COLLANT



CAR LE SEXISME EST SYSTÉMIQUE

DIRE DES MOTS PAROIS TUS PAR LES HOMMES

• TRAVAILLER SUR L'ÉGALITÉ PROFITE À L'ENSEMBLE DE L'ORGANISATION

Y COMPRIS LES HOMMES !



• FORMATION SELOURS SANTÉ MENTALE

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ORGANISATIONS  
FAIRE GRANDIR LE SERVICE PUBLIC DE L'INTÉRIEUR

20.11.25

merci !

FACILITATION GRAPHIQUE :  
STÉPHANE DE MOUZON