

JSST

cig
Petite Couronne

**JEUDI 20
NOVEMBRE 2025**

JOURNÉE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Responsabilité sociétale des organisations :
faire grandir le service public de l'intérieur



Documentation

cig
Petite Couronne

Sélection bibliographique
*réalisée par les documentalistes
du CIG Petite Couronne*

Sommaire

<i>Avant propos</i>	3
1. Comment et pourquoi implémenter la RSO ?.....	4
1.1. Normes et labels.....	4
1.2. Guides pratiques.....	6
1.3. Retours d'expériences	8
2. Enjeux environnementaux : pensons aujourd'hui les compétences de demain... 	11
3. Maintien dans l'emploi : quand l'engagement de chacun fait la force du collectif	14
4. L'égalité de genre au travail.....	19
4.1. La prévention des risques professionnels à l'épreuve du genre	19
4.2. Déployer des actions territoriales responsables pour prévenir les violences sexistes et sexuelles.....	21

AVANT PROPOS

Face aux défis contemporains (transition écologique, numérique, démographique), les organisations publiques, et notamment les collectivités territoriales, sont appelées à repenser leur rôle et leur fonctionnement à l'aune de la Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO). Cette notion, qui s'inscrit dans une dynamique internationale portée par les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'Agenda 2030, désigne la capacité d'une entité à gérer ses impacts économiques, sociaux, environnementaux et éthiques de manière responsable et transparente.



« Le concept de Responsabilité sociétale des organisations (RSO), défini comme la gestion de ses propres impacts par une entité quelle que soit sa nature, constitue une réponse à cette exigence d'engagement collectif. Il permet une progression globale et harmonieuse vers des normes et pratiques plus élevées sur les plans environnemental, social ou encore en matière de gouvernance. Il constitue ainsi une voie privilégiée pour la mise en œuvre de l'Agenda 2030 et la réalisation de la plupart des ODD : ces derniers et la RSO reposent en effet sur les mêmes enjeux de développement durable et sur une même approche intégrée, imbriquant les trois piliers du développement durable et impliquant l'ensemble des parties prenantes. »

Source : Responsabilité sociétale des organisations (RSO) : dynamique européenne et outils internationaux, CESE, 2019, p. 6

Pour les organisations publiques, la RSO ne se limite pas à la conformité réglementaire ; elle vise à aller au-delà, en s'engageant sur des actions concrètes contribuant à la qualité de vie, la réduction de l'impact environnemental, l'égalité, l'achat responsable, et la participation au bien-être des territoires. L'objectif est de replacer l'humain et la préservation de l'environnement au cœur des décisions publiques, tout en anticipant les besoins futurs et en fédérant les équipes autour d'un projet durable.

« Le CESE considère que les pouvoirs publics doivent être exemplaires dans la mise en œuvre de la RSO. Ils doivent intégrer les principes de la RSO dans leurs propres pratiques, notamment en matière de gouvernance, de gestion des ressources humaines, d'achats publics et d'évaluation des politiques. »

Source : Responsabilité sociétale des organisations (RSO) : dynamique européenne et outils internationaux, CESE, 2019, p. 38

1. COMMENT ET POURQUOI IMPLEMENTER LA RSO ?

1.1. Normes et labels

Il existe différents référentiels susceptibles de constituer un point de départ ou une source d'inspiration pour nourrir des réflexions autour de la RSE/RSO.

Les collectivités ont notamment la possibilité de s'appuyer sur les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par l'ONU.

Elles peuvent également s'orienter vers le référentiel de la norme volontaire ISO 26000, seule norme internationale consacrée à la Responsabilité sociétale des organisations.

Cette norme s'articule autour de 7 thématiques :

- La gouvernance de l'organisation
- Les droits de l'homme
- Les relations et conditions de travail
- L'environnement
- La loyauté des pratiques
- Les questions relatives aux consommateurs
- Les communautés et développement local



[Découvrir l'ISO 26000](#)

Le référentiel Lucie 26000 constitue une adaptation concrète de la norme ISO 26000. Il vise à accompagner les organisations dans l'appropriation des différentes dimensions de la responsabilité sociétale des organisations, en leur proposant des outils pratiques pour structurer leur démarche. Le label Lucie 26000 collectivités reprend les sept thématiques de la norme ISO, en les adaptant.

[Consulter le référentiel "Lucie 26000"](#)

Quand la RSE devient une boussole du projet des collectivités

La Lettre du cadre territorial, n° 591, octobre 2025, pp. 54-55

*La responsabilité sociétale s'impose aujourd'hui comme un axe stratégique pour un nombre croissant de collectivités. Ainsi, à la **communauté de communes Cœur de Maurienne Arvan (3 CMA)** en Savoie, le directeur général des services a placé la RSE au cœur de son action, en la considérant comme un guide structurant. À court terme, la 3 CMA a progressivement diffusé en interne une culture de sobriété énergétique et de bien-être professionnel (QVT). À moyen-terme, la collectivité a coconstruit avec les élus et les agents un plan d'actions QVT ambitieux. Sur le long terme, la RSE devient un outil de transformation territoriale, mobilisant les acteurs locaux, communes, associations, entreprises autour d'objectifs communs. Dans le domaine des ressources humaines, cette démarche influence l'ensemble des pratiques : ouverture à des profils atypiques lors des recrutements, formations régulières sur les enjeux écologiques et les compétences relationnelles et accompagnement individualisé dans les parcours professionnels. Au **conseil régional Centre-Val de Loire**, la RSO s'inscrit dans le cadre de la norme ISO 26000. La gouvernance repose sur un pilotage stratégique assuré par la direction générale et sur l'animation d'un réseau de plus de soixante agents volontaires, chargés de diffuser les bonnes pratiques et d'encourager l'innovation. Enfin, le **centre interdépartemental de gestion (CIG) de la Grande Couronne**, qui regroupe plus de 1 100 collectivités franciliennes, s'est inspiré du modèle des entreprises à mission pour construire son projet d'établissement. Celui-ci intègre une finalité sociale et environnementale, en complément des objectifs de performance.*

[Consulter le document](#)

La responsabilité sociétale des organisations, un pari gagnant

La Gazette des communes, n° 3, du 20 au 26 janvier 2025, pp. 22-24

*Cet article s'intéresse à la mise en œuvre de la Responsabilité sociale des organisations par les collectivités, dont les référentiels fournissent des lignes directrices en matière de qualité de vie et de conditions de travail. Certaines de ces collectivités ont ainsi été labellisées par le référentiel "Lucie 26000 collectivités", un label d'engagement en responsabilité sociétale dédié aux collectivités territoriales, à l'image de la **communauté de communes des vallées du haut-Anjou** qui a adopté un plan de prévention des risques psychosociaux et un plan de revalorisation salariale. Le **centre de gestion d'Ille-et-Vilaine** a quant à lui été labellisé sur la base d'un plan d'actions structuré autour d'une trentaine d'engagements, comprenant la formation des représentants du personnel, une communication renforcée sur la déontologie*

ou encore un meilleur accompagnement du départ des agents destiné à mieux comprendre les raisons du turnover. **Le conseil départemental de Maine-et-Loire et la commune Teste-de-Buch** s'intéressent également, à différents degrés, à cette démarche de labellisation.

[Consulter l'article](#)

Dialogue social : des petits pas en faveur de la responsabilité sociétale

La Gazette des communes, n° 3, du 22 au 28 janvier 2024, p. 26

Cet article aborde les modalités de mise en œuvre de la Responsabilité sociétale des organisations (RSO) à travers l'exemple de la **communauté de communes (CC) des vallées du haut Anjou** qui a initié la labellisation "Lucie 26000" de la collectivité. Selon le directeur général des services, la démarche RSO est un facteur d'attractivité et un atout en matière de recrutement. L'un de ses objectifs consiste également à redonner du sens au travail des agents et à améliorer durablement leurs conditions de travail.

[Consulter l'article](#)

L'exemple de la Communauté de communes (CC) des vallées du haut Anjou

[La CCVHA, 1^{ère} collectivité de France labellisée Lucie 26000](#)



[Témoignage vidéo de la CCVHA : La responsabilité sociétale : un levier de transformation des collectivités](#)

1.2. Guides pratiques

Collectivités et démarches RSE : pourquoi et comment s'y mettre ?

Site internet du Cegos, consulté le 25 septembre 2025

Pour les collectivités, les démarches de Responsabilité sociétale des entreprises (RSE), ou des organisations (RSO), sont un moyen d'améliorer le service public tout en redonnant du sens au travail des agents. S'engager dans une telle démarche nécessite la réalisation d'un état des lieux à 360 degrés de l'organisation, afin d'identifier les points critiques. Après avoir recueilli les attentes des différentes parties prenantes, la collectivité doit définir des objectifs et un plan d'action, en y associant les agents et les partenaires.

[Consulter le document](#)

Guide pratique sur la mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociétale et de reporting dans les organismes publics

Club Développement durable des établissements publics et des entreprises publiques, 2016

Ce guide est le résultat des travaux menés par un groupe composé d'organismes publics membres du Club développement durable des établissements et entreprises publics (CDDEP). Il a pour vocation d'accompagner ces structures dans la mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociétale, en s'appuyant sur les principes de la norme ISO 26000. Il propose une approche progressive, des outils de pilotage adaptés, ainsi qu'un ensemble d'indicateurs permettant de structurer un reporting extra-financier.

Ce document expose les raisons pour lesquelles les organismes publics ont intérêt à s'engager dans une démarche de responsabilité sociétale : incarner un devoir d'exemplarité, renforcer la cohésion interne, favoriser la création de valeur partagée par le dialogue avec les parties prenantes, ou encore accroître leur attractivité.

Il contient également une boîte à outils donnant accès à une base de données d'indicateurs RSO sur 4 volets : gouvernance, social, environnement et sociétal.

EN RÉSUMÉ, IL EST PRIMORDIAL D'IDENTIFIER ET D'EXERCER SA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE :

➔ En interne:

- Pour renforcer la performance globale
- Pour créer de la valeur
- Pour réduire les coûts à court, moyen et long termes
- Pour améliorer l'efficacité économique, financière et sociale
- Pour anticiper la réglementation très évolutive dans le domaine de la RSO
- Pour moderniser et innover (facteur d'innovation technologique, managériale, social...)
- Pour développer l'esprit d'appartenance et de cohésion
- Pour fédérer les agents autour de valeurs vertueuses communes
- Pour améliorer le bien-être collectif des collaborateurs et renforcer le dialogue social
- Pour sécuriser les chaînes d'approvisionnement et les relations avec les fournisseurs, prestataires et sous-traitants

➔ A l'externe :

- Pour répondre au devoir d'exemplarité et de crédibilité du service public
- Pour favoriser l'essor économique et social des territoires
- Pour répondre aux attentes des parties prenantes externes (notamment ministères ou organismes de tutelles, investisseurs, agences de notation...)
- Pour renforcer la qualité des relations avec les entreprises, les pouvoirs publics, les médias, la société civile
- Pour améliorer l'image et la réputation de l'organisme

[Consulter le document](#)

Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) et des Entreprises (RSE)

Site internet DREAL Nouvelle-Aquitaine, 10 mai 2016

La RSO s'applique à toutes les structures : entreprises, collectivités, associations, administrations. Les pratiques pertinentes à déployer par chaque organisation sont différentes et évolutives, et ne peuvent être prédéfinies à l'avance.

La mise en œuvre de la RSO repose donc sur une démarche progressive et adaptée :

- *État des lieux des pratiques existantes.*
- *Dialogue avec les parties prenantes (agents, usagers, partenaires).*
- *Plan d'actions aligné avec la stratégie de l'organisation.*
- *Évaluation régulière des pratiques et ajustements.*
- *Communication interne et externe sur les engagements et résultats.*

[Consulter le document](#)

1.3. Retours d'expériences

Webinaire : RSE / RSO : quel rôle pour les acteurs publics ?

Weka, 25 septembre 2020

Les acteurs publics et privés sur un même territoire ont une responsabilité conjointe face aux urgences sociales, économiques et environnementales. Weka propose une web-conférence interactive, en partenariat avec la CASDEN et l'ADT Inet, ayant pour objectif de présenter des actions concrètes permettant de relever le défi des nouveaux enjeux des territoires.

[Consulter le document](#)

Métropole de Dijon

Site internet de la métropole de Dijon, 2 avril 2024



La collectivité (ville de Dijon et Dijon métropole) structure en 2023 sa démarche de Responsabilité sociétale des organisations interne et transverse à tous ses services. Ce projet baptisé mét'ODD permet ainsi de répondre aux nouveaux défis sociaux et environnementaux venus bouleverser les organisations publiques ces dernières années, tout en s'inscrivant dans une démarche de transformation et d'amélioration continue du service rendu à l'usager. L'ensemble des agents sont concernés et la RSO est intégrée dans tous les domaines d'activité des services.

[Consulter le document](#)

Politique RSO de la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel ferroviaire

Site internet de la Caisse de prévoyance et de retraite des personnels ferroviaires, consulté le 1^{er} octobre 2025

La politique RSO de la CPR s'articule autour de 5 engagements stratégiques :

- *Renforcer la gouvernance responsable*
- *Développer l'implication sur le territoire*
- *Réduire l'impact environnemental*
- *Développer la responsabilité sociale*
- *Mener une politique d'achat responsable*



[Consulter le document](#)

Responsables au quotidien : le référentiel de la démarche RSO de la sécurité sociale

Site internet de la Sécurité sociale, décembre 2019

Quatorze ans après le lancement du premier plan de développement durable au sein de la Sécurité sociale, cette dernière a choisi d'évoluer en 2020 vers un référentiel de responsabilité sociétale des organisations (RSO). Ce nouveau référentiel, est le fruit d'une démarche collaborative et propose un cadre fédérateur à l'investissement de l'institution dans les politiques de Responsabilité sociale, économique et environnementale. Structuré autour de 5 engagements, 15 enjeux, 31 objectifs et 21 indicateurs, le référentiel de la démarche RSO de la Sécurité sociale met en lien ses enjeux internes avec les principes de l'ISO 26000 et les objectifs de développement durable de l'ONU.

[Consulter le document](#)

CADRE DU RÉFÉRENTIEL RSO : 5 ENGAGEMENTS – 15 ENJEUX – 31 OBJECTIFS

1 RENFORCER LA GOUVERNANCE RESPONSABLE

3 ENJEUX - 6 OBJECTIFS

ENJEU N°1 Intégrer nos enjeux RSO dans les stratégies locales et nationales, en associant les parties prenantes

ENJEU N°2 Améliorer l'efficacité du pilotage transverse

ENJEU N°3 Sensibiliser et valoriser nos actions et nos résultats

2 PORTER NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE INTERNE

3 ENJEUX - 6 OBJECTIFS

ENJEU N°1 Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion

ENJEU N°2 Garantir la santé, la sécurité au travail et promouvoir la QVT

ENJEU N°3 Veiller à l'employabilité tout au long de la vie professionnelle

3 RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

4 ENJEUX - 6 OBJECTIFS

ENJEU N°1 Maîtriser nos émissions de gaz à effet de serre

ENJEU N°2 Poursuivre l'intégration des enjeux de RSO dans la gestion du patrimoine immobilier

ENJEU N°3 S'engager en faveur de la mobilité durable

ENJEU N°4 Promouvoir une gestion durable des ressources

4 INTÉGRER LES ENJEUX RSO DANS LA STRATÉGIE ET LE PROCESSUS D'ACHAT

3 ENJEUX - 7 OBJECTIFS

ENJEU N°1 Repenser l'achat et en faire un levier pour déployer l'économie circulaire

ENJEU N°2 Contribuer par l'achat à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi ou en situation de handicap

ENJEU N°3 Promouvoir une relation fournisseur équilibrée et responsable

5 DÉVELOPPER NOTRE IMPLICATION SOCIÉTALE DANS LES TERRITOIRES

2 ENJEUX - 6 OBJECTIFS

ENJEU N°1 Adapter l'offre de services de proximité Sécurité sociale sur l'ensemble des territoires

ENJEU N°2 Renforcer l'implication sociétale des organismes de Sécurité sociale

2. ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX : PENSONS AUJOURD'HUI LES COMPETENCES DE DEMAIN

Revoir l'organisation à l'aune de la transition écologique

Weka, le mag, n° 23, septembre-octobre 2025, pp. 25-35

Face au changement climatique, les collectivités doivent relever le défi de la réorganisation de leur fonctionnement interne afin d'intégrer la transition écologique dans leurs décisions. Élus et administrations cherchent à inventer de nouvelles manières de travailler, plus transversales, plus coopératives et capables d'impliquer l'ensemble des agents. La formation des agents est notamment l'une des clés de cette transformation, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ayant notamment structuré une offre dédiée au management de la transition écologique et sociale.

[Consulter l'article](#)

Comment l'écologie transforme-t-elle le travail des agents territoriaux ?

Horizons publics, n° 44, mars - avril 2025, pp. 12-13



La ville de Grenoble a réalisé une étude intitulée "Bifurcations RH ! Écologie et redirection du travail municipal" qui passe en revue les conditions de travail, les risques professionnels et les évolutions possibles de neuf métiers territoriaux à l'épreuve de la redirection écologique. Les métiers concernés sont les suivants : agents d'entretien et de restauration dans les écoles municipales, auxiliaires de puériculture, jardiniers et jardinières, managers, mécaniciens et mécaniciennes, thermiciens et thermiciennes, chargés de prévention et de recrutement et chargés de formation. L'étude souligne la nécessité pour la direction des ressources humaines de s'adapter aux enjeux de la transition écologique et de se positionner comme un acteur central de cette transformation.

[Consulter le document](#)

[Consulter l'étude](#)

Comment transformer les métiers de demain en éco-métiers ?

Paris : Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), 2025, 86 p.

L'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises a publié un outil opérationnel à destination des acteurs RH et RSE pour structurer la transformation écologique des métiers. À travers une méthode en quatre étapes, ce guide mise sur la formation continue pour intégrer les enjeux environnementaux au cœur de toutes les fonctions.



[Consulter le document](#)

Les directions ressources humaines au service de la transition écologique

Paris : Une fonction publique pour la transition écologique, 2025, 81 p.

Les collectifs le Lierre et "Une Fonction publique pour la transition écologique (FPTE)" ont publié un guide dans lequel ils estiment que la transition écologique du secteur public passe par une transformation des pratiques des ressources humaines. Les deux collectifs soulignent ainsi la nécessité d'orienter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) vers les nouveaux besoins créés par la transition écologique en termes de métiers. A ce titre, le guide propose de s'inspirer de la "taxonomie verte" de l'Union européenne pour identifier des "emplois-cibles" alignés sur les objectifs écologiques. Il suggère, par ailleurs, que le régime indemnitaire récompense les métiers à fort impact écologique. La performance environnementale pourrait également devenir un critère d'évaluation lors des entretiens annuels. Le guide propose en outre d'analyser le temps consacré aux différentes tâches au regard de leur utilité vis-à-vis de la transition écologique. Enfin, les auteurs considèrent que les DRH ont un intérêt à "prendre en compte l'impact des crises écologiques dans la prévention des risques physiques et psychosociaux".



[Consulter le document](#)

Les métiers de la transition

La Gazette des communes, n° 9, du 3 au 9 mars 2025, 6 p.

Ce dossier s'intéresse à l'évolution des métiers et à l'émergence de nouvelles professions impulsées par les transitions énergétique et numérique de la société, aussi bien dans le secteur privé qu'au sein de la fonction publique. Dans ce contexte, les fonctions dites "supports" apparaissent comme des postes essentiels. En matière de transition énergétique notamment, la transformation des métiers pose de nouveaux défis en termes de recrutement et de formation.

[Consulter le dossier](#)

Œuvrer pour la transition écologique dans la fonction publique territoriale : une pluralité de pratiques et des tensions

Cnam - Centre d'études de l'emploi et du travail, 2025, 24 p. (Document de travail)

le cnam
ceet

Les collectivités territoriales jouent un rôle important dans la mise en œuvre de la politique environnementale, puisqu'elles exercent des responsabilités en matière d'économie circulaire, de préservation de la biodiversité, de mobilités douces et qu'elles accompagnent des projets en faveur de la transition écologique. Pourtant, le travail des agents territoriaux engagés dans cette transition est encore peu documenté. À partir d'une enquête en Normandie et dans les Hauts-de-France, ce document de travail s'intéresse aux agents territoriaux qui occupent des "métiers supports" de la transition écologique et sociale (DGS, DGA, chargés de transition, etc.) Les auteurs mettent en évidence la diversité des pratiques et des actions mises en œuvre

par les agents qui exercent des métiers supports et évoquent les changements dans les conditions de travail et son organisation. Ils abordent également les critiques et les tensions inhérentes à la mise en œuvre de la transition écologique.

[Consulter le document](#)

Transition des métiers : accrochez-vous, ça va secouer !

La Lettre du cadre territorial, n° 578, mai 2024, pp. 24-32

Ce dossier s'intéresse à l'évolution des pratiques professionnelles et à l'acquisition de nouvelles compétences par les agents au sein de la fonction publique territoriale, au regard du changement climatique. Le dossier rappelle également que l'Etat souhaite voir l'ensemble des agents publics formés sur le sujet de la transition écologique d'ici 2027. Par ailleurs, il apparaît que les collectivités doivent intégrer les enjeux de la transition écologique, et notamment les enjeux de formation, dans le renouvellement de leurs pratiques managériales et de leurs politiques de ressources humaines.

Au sommaire de ce dossier :

- *L'écologie, tout un programme (de formation)*
- *Les pratiques professionnelles au défi du changement*
- *Au service de la transition, coconstruire l'action*
- *L'œil de l'expert : "Les agents peuvent avoir un rôle de veilleur face aux impacts du changement climatique"*

[Consulter le dossier](#)

3. MAINTIEN DANS L'EMPLOI : QUAND L'ENGAGEMENT DE CHACUN FAIT LA FORCE DU COLLECTIF

[Handicap : les employeurs publics doivent aller encore plus loin dans le développement des parcours](#)

Acteurspublics.fr, 20 juin 2025

À l'occasion des 20 ans de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a organisé un colloque au sujet de la prise en compte des agents en situation de handicap dans la fonction publique. Si leur situation progresse indéniablement en matière de recrutement et d'intégration, les pratiques en termes d'accompagnement des parcours doivent s'accentuer en s'appuyant, en premier lieu, sur les référents handicap. Le colloque a notamment été l'occasion de rappeler les chantiers envisagés en matière de handicap au sein de la fonction publique et les enjeux à venir. Les derniers chiffres du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) révèlent, par ailleurs, que le versant territorial affiche un taux d'emploi de 7,24 % en 2024 contre 6,89 % en 2023, devant la fonction publique hospitalière et la fonction publique de l'Etat.

[Consulter l'article](#)

[Le département de l'Isère mise sur l'accueil d'apprentis en situation de handicap](#)

La Lettre du cadre territorial, n° 588, mai 2025, pp. 66-67



Afin de favoriser l'insertion de travailleurs handicapés au sein de ses équipes, le **conseil départemental de l'Isère** a choisi de miser sur l'apprentissage. Le taux d'emploi des personnes handicapées de la collectivité est ainsi passé de 3,96 % en 2020 à 6,5 % en 2023. Selon la responsable du pôle évolution professionnelle et référente handicap à la direction des ressources humaines, l'apprentissage est ainsi un moyen de sensibiliser les agents au handicap. Une association spécialisée anime, par ailleurs, une formation de trois jours destinée à informer les maîtres d'apprentissage sur le handicap et sur leur rôle.

[Consulter l'article](#)

[Handicap : "Nous allons tester le coaching, le tutorat et l'accompagnement sur mesure"](#)

La Gazette.fr, 15 mai 2025

A l'occasion de la 9^{ème} édition d'Inclusiv'day, un événement accompagnant la transformation sociale des entreprises, la directrice du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) est revenue sur les enjeux du handicap spécifiques à l'emploi public pour les prochaines années. Elle rappelle tout d'abord que le secteur public

dispose d'un "bon taux d'emploi". La directrice du FIPHFP plaide pour un meilleur accompagnement des personnels ayant eu l'impression, au cours de leurs carrière, d'être discriminés, et un renforcement de la formation des cadres. A ce titre, un dispositif intitulé "Handi talent", porté par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), sera testé dès l'automne 2025. Différents candidats issus des trois versants de la fonction publique se verront ainsi proposer, pendant six mois, un coaching et un accompagnement renforcé pour les aider à construire leur projet professionnel, ces personnes étant "souvent confrontées à un plafond de verre et discriminées par le regard de l'encadrant ou des ressources humaines".

[Consulter l'article](#)

"À la ville de Paris, nous avons à cœur que la démarche d'inclusion s'incarne concrètement pour chacun de nos agents"

Acteurspublics.fr, 28 mars 2025



La ville de Paris a récemment obtenu le renouvellement de ses deux labels, "diversité" et "égalité professionnelle femmes-hommes", certifiés par l'Afnor. Marie Villette, secrétaire générale, revient, dans cette interview, sur l'intérêt de rentrer dans une telle démarche de labellisation, les mesures mises en place à destination des agents et la manière dont elles se déploient au sein des services.

[Consulter l'article](#)

Un comité inter-fonctions publiques pour diversifier les parcours de carrière des agents handicapés

Acteurspublics.fr, 31 janvier 2025

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) vient de lancer un nouvel outil à destination des employeurs afin de créer une commission de mobilité inter-fonctions publiques (CMIFP) dans leur bassin d'emploi. Dans un contexte d'allongement des carrières, d'intensification du travail et de non-remplacement des départs, le maintien dans l'emploi et le reclassement des agents inaptes constituent en effet un enjeu majeur des politiques RH des employeurs de la fonction publique. La mise en place d'une CMIFP peut apparaître comme une solution innovante permettant d'ouvrir le champ des possibles, tant pour l'employeur que pour l'agent. L'expérimentation a ainsi été menée dans le cadre du Handi-Pacte Auvergne Rhône-Alpes, qui a participé à la constitution et à l'animation de deux comités de mobilité inter-fonctions publiques.

[Consulter l'article](#)

Emploi et insertion des personnes handicapées : persévéérer pour l'égalité

Weka, le mag, n° 19, janvier-février 2025, pp. 28-39

Outre les difficultés rencontrées par les personnes handicapées dans la sphère professionnelle et les enjeux en matière d'inclusion, notamment vis-à-vis de l'accessibilité numérique, ce dossier revient sur les diverses initiatives déployées afin de lever les freins au recrutement et à l'intégration. Les "jobs dating sportifs", organisés par les collectivités et les établissements hospitaliers, sont par exemple destinés à favoriser les échanges lors d'activités sportives. Les campagnes de sensibilisation, lancées par les ministères, les collectivités locales et les établissements publics pour mieux informer sur le handicap, incluent quant à elles des témoignages d'agents et des sessions de formation pour les managers et leurs équipes. La ville de Lyon organise pour sa part une journée porte ouverte destinée aux personnes en situation de handicap afin d'y présenter ses différents métiers, tandis que la commune de Laval (Pays de la Loire) a mis en place des actions visant à améliorer le quotidien des personnes en situation de handicap, en facilitant les déplacements ou encore en améliorant l'accessibilité des établissements recevant du public.

[Consulter le dossier](#)

La fonction publique a désormais son programme pour faire progresser les agents en situation de handicap

Acteurspublics.fr, 22 novembre 2024

Sur le modèle des "Talentueuses", dispositif destiné à favoriser la progression des femmes aux postes à responsabilité dans la fonction publique, le programme "Handi'talents" vise à responsabiliser les employeurs publics sur la construction de perspectives de carrière pour les agents en situation de handicap. Ce dispositif a été initié par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), en partenariat avec le Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique (FIPHFP).

[Consulter l'article](#)

Handicap : quand l'adaptation se rapproche de la norme

La Gazette des communes, n° 45, du 18 au 24 novembre 2024, pp. 44-46

Le taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique territoriale est en constante progression. Les collectivités ont ainsi centré leurs efforts sur le maintien dans l'emploi, à l'image de la ville et de la communauté urbaine de Poitiers qui a signé en 2023 sa quatrième convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). La sensibilisation des recruteurs apparaît également essentielle, notamment vis-à-vis des questions discriminantes et donc à proscrire en entretien. L'intégration des personnes nouvellement recrutées passe également par l'adaptation de l'environnement de travail, via par exemple la présentation du type de handicap aux équipes. Le référent handicap de la ville de Metz souligne pour sa part avoir mis en place une action

de sensibilisation à la surdité et une initiation à la langue des signes. Enfin, la formation professionnelle des personnes handicapées reste une priorité au sein des collectivités.

[Consulter l'article](#)

Duo day : une journée pour briser les préjugés sur le handicap

Horizons publics, n° 31, janvier - février 2023, pp. 12-13

Dans le cadre des Duoday, le dispositif suivant a été expérimenté : une personne en situation de handicap compose un duo, durant une journée, avec un collaborateur d'une entreprise privée ou publique ou encore d'une administration qui lui présente ses fonctions, ses missions ainsi que son environnement de travail. L'objectif de cette action est de casser les préjugés et les idées reçues qui sont un frein à l'emploi des personnes en situation de handicap.

[Consulter le document](#)

Découvrez la boîte à outils du tutorat de personne en situation de handicap !

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), 2022

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a créé une boîte à outils sur le tutorat de personne en situation de handicap constituée de ressources utiles pour appuyer la mission de tuteur auprès de personnes en situation de handicap (guide, fiche mission, affiche, grille d'entretien...). Elle est structurée autour de 4 grandes rubriques : "Le tutorat, c'est quoi ?", "Rôles et missions du tuteur", "Ressources du tuteur" et "Aides financières".

[Consulter le document](#)

Outils et conseils pour optimiser ses recrutements de personnes en situation de handicap

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), 2023, 53 p.

A destination de toute personne en charge de tout ou partie du processus de recrutement dans son organisation, ce guide se veut pragmatique, simple d'utilisation et efficace. Il intègre également une dizaine de fiches outils pour accompagner les employeurs publics dans leurs recrutements.

[Consulter le document](#)

Consulter les publications et productions du CIG petite couronne



Handicap : le contrat en vue de la titularisation

Les informations administratives et juridiques (IAJ), n° 4, Avril 2022, pp. 17-37

Le renforcement de la formation de certains agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle : l'ordonnance du 26 mai 2021

Les informations administratives et juridiques (IAJ), n° 7-8, Juillet - août 2021, pp. 24-31

Mesures relatives aux personnes en situation de handicap

Les informations administratives et juridiques (IAJ), n° 9, Septembre 2020, pp. 2-9

FAQ : Le recrutement par contrat des personnes en situation de handicap en vue de leur titularisation (2025)



Infographie : Le recrutement par contrat des personnes en situation de handicap en vue de leur titularisation (2025)

Podcast : Le recrutement dérogatoire des agents contractuels en situation de handicap (2024)



4. L'EGALITE DE GENRE AU TRAVAIL

L'égalité femmes-hommes en Ile-de-France : enjeux et propositions pour agir

Association des maires d'Ile-de-France (AMIF), 2025, 172 p.



Les communes, en tant qu'employeurs, s'engagent à promouvoir l'égalité professionnelle. Ce livre blanc contient notamment une sélection de plusieurs "bonnes pratiques" à destination des employeurs publics telles que l'organisation des réunions avant 17 heures, la réservation de places en crèche pour les agents, ou encore la diffusion d'informations sur le congé paternité. L'Amif incite également les collectivités locales à promouvoir la mixité dans les métiers, notamment par des discours non stéréotypés. Elle recommande de plus de veiller plus particulièrement au déroulement de carrière des agentes, via du coaching, du mentorat, ou en prenant conscience du phénomène d'autocensure dont pâtissent plus souvent les femmes. Enfin, le livre blanc souligne l'importance de la prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS) sur le lieu de travail, notamment par des actions de formation et de sensibilisation.

[Consulter le document](#)

4.1. La prévention des risques professionnels à l'épreuve du genre

Le corps des femmes dans les politiques locales : anatomie d'un impensé

INET, 2025, 60 p.



Si les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes progressent, les enjeux liés aux corps des femmes restent un angle mort de l'action publique locale. Le corps a pourtant des incidences majeures sur la vie professionnelle, sociale et personnelle de ces dernières. Il s'agit d'un enjeu de service public à prendre en compte dans une fonction publique territoriale qui compte 61 % de femmes dans ses effectifs. Ce guide présente des panoramas des enjeux et des pratiques, valorise des initiatives inspirantes et formule des recommandations opérationnelles pour une meilleure prise en compte des enjeux liés aux corps des femmes. L'un des axes de ce document porte notamment sur l'usure professionnelle. Il dresse un état des lieux de la pénibilité des métiers fortement féminisés, parfois invisibilisée, et formule des propositions d'actions concrètes pour adopter une approche genrée et plus efficace des risques.

[Consulter le document](#)

[Consulter l'article d'Acteurs publics](#)

La prévention des risques professionnels a-t-elle un sexe ?

Aract Hauts-de-France, 2025, 16 p.



L'intégration de l'approche sexuée des conditions de travail est un levier puissant pour

améliorer la santé et la sécurité au travail. Ce guide propose des méthodologies, des exemples concrets et des recommandations adaptées. Il aide à identifier les biais, à ajuster les pratiques et à mettre en place des actions ciblées. Conçu pour les acteurs de la prévention et les entreprises, il facilite la mise en œuvre d'une démarche inclusive et efficace.

[Consulter le document](#)

Santé des femmes au travail, comprendre pour agir en prévention

Anact, 20 juin 2025

Depuis plus de 20 ans, les indicateurs de santé au travail des femmes se dégradent, avec une progression des accidents de travail et un absentéisme plus élevé que pour les hommes. La persistance de cette situation s'explique en grande partie par une invisibilisation persistante de l'exposition aux risques professionnels dans les métiers majoritairement occupés par les femmes.

- *Santé au travail des femmes : pourquoi ?*
- *Risques professionnels pour les femmes : un déficit de visibilité*
- *Violences sexistes et sexuelles au travail : un risque à évaluer*



[Visionner le replay](#)

Santé des femmes au travail : des maux invisibles

Sénat, 2023, 139 p.



Quatre sénatrices de la Délégation aux droits des femmes ont présenté un rapport intitulé "Santé des femmes au travail : des maux invisibles". Les répercussions du travail sur la santé des femmes sont encore largement méconnues et minimisées. De même, les difficultés associées à la santé sexuelle et reproductive des femmes sont encore sous-estimées voire ignorées dans le monde du travail. Le manque de reconnaissance de la charge physique et mentale du travail des femmes est ainsi à l'origine d'impensés féminins dans la conception et la mise en œuvre des politiques de santé au travail. Les sénatrices formulent vingt-trois recommandations autour de trois grands axes : "chausser systématiquement les lunettes du genre" ; "développer et adapter la prévention à destination des femmes" ; "mieux prendre en compte la santé sexuelle et reproductive au travail, en particulier les pathologies menstruelles incapacitantes et les symptômes ménopausiques". Parmi les mesures préconisées : faire appliquer par les employeurs l'obligation légale d'un Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) genre et les inciter à intégrer dans ce document des risques auxquels les femmes sont plus particulièrement exposées, tels que les violences sexuelles et sexistes au travail, les risques psychosociaux ou les TMS.

[Consulter le document](#)

4.2. Déployer des actions territoriales responsables pour prévenir les violences sexistes et sexuelles

Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail : livret à destination de l'employeur public territorial

Centre Hubertine Auclert, 2025, 9 p.

En tant que structures employeuses, les collectivités territoriales doivent prendre les mesures adaptées afin de garantir la sécurité des agents et agentes et ainsi prévenir, arrêter et sanctionner les violences sexistes et sexuelles au travail. Ce livret a pour objectif d'éclairer les collectivités territoriales sur les obligations légales de l'employeur public, les différentes formes que recouvrent les violences sexistes et sexuelles et propose des exemples d'actions concrètes pour l'employeur.



[Consulter le document](#)

[Consulter la malle de ressources](#)

Les collectivités en action pour prévenir les violences sexuelles et sexistes

La Lettre du cadre territorial, n° 577, avril 2024, pp. 62-63

Cet article revient sur la prévention des violences sexuelles et sexistes au sein du secteur public. Il rappelle que la mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique est obligatoire pour toutes les collectivités territoriales. Par ailleurs, les collectivités, uniquement celles auprès desquelles est placé un comité social territorial, ont pour mission d'établir une base de données sociales mise à jour chaque année et centrée sur des données relatives à l'emploi, la formation, la rémunération ou encore la santé. Cette base de données sert par la suite à élaborer le rapport social unique. Dans ce cadre, elles doivent entre autres analyser ces données sous l'angle de l'égalité professionnelle, de la prévention, du traitement et de la sanction des violences sexuelles et sexistes. Enfin, un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est obligatoire pour un certain nombre de collectivités.

[Consulter l'article](#)

Violences sexistes et sexuelles dans les collectivités territoriales : quelles réponses juridiques ?

Actualité juridique - collectivités territoriales, n° 4, avril 2024, pp. 225-230

De nombreuses études dressent le constat alarmant d'une forte augmentation des signalements. Ainsi 55 % des Françaises affirmaient, en 2019, avoir été déjà victimes d'une forme de sexe ou de harcèlement sexuel au travail, selon une étude IFOP. Dans un rapport daté de janvier 2023, le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes mettait, par ailleurs, en évidence une aggravation des manifestations les plus violentes. Face à l'ampleur de ce phénomène, des mesures ont été mises à disposition de l'administration comme la mise

en place d'une cellule de signalement. Pour la victime, le droit pénal offre "un panel d'incriminations variées permettant de poursuivre divers comportements violents". Selon les données chiffrées du ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, sur un total de 3 351 prononcées dans la fonction publique de l'Etat en 2022, 151 sanctions concernaient des faits de violences sexuelles et sexistes.

[La Rochelle mobilise le théâtre pour sensibiliser autour des violences sexistes et sexuelles](#)

Acteurspublics.fr, 15 décembre 2023



Afin de poursuivre les actions engagées depuis 2018 et sensibiliser l'ensemble de leurs agents aux problématiques de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la ville et l'agglomération de la Rochelle ont choisi d'utiliser les techniques théâtrales. Les sessions sont conclues par des rappels à la loi et les sanctions encourues en cas d'agissements violents. "L'idée du théâtre est venue assez rapidement. Il s'agissait de faire prendre conscience à la fois de la part culturelle de certains de nos modes de fonctionnement mais aussi des conséquences que cela peut avoir sur l'Autre qui en est l'objet", explique Emmanuelle Labarthe, cheffe de projets transversaux.

[Consulter l'article](#)