

# Les 14 points clés du DRHD<sup>©</sup>



Pour matérialiser le lien entre les RH et le développement durable nous avons imaginé le concept de développement des ressources humaines durables (DRHD<sup>©</sup>) qui vise à améliorer la compétitivité de l'entreprise par le développement de sa performance sociale.

Une politique de DRHD<sup>©</sup> trouve sa cohérence dans sa traduction opérationnelle au niveau des 14 points clés que nous avons identifiés depuis l'embauche jusqu'au départ du salarié :

- 1- Intégrer progressivement les entrants
- 2- Participer activement à l'intégration et à la formation des jeunes
- 3- Intégrer des personnes handicapées
- 4- Actualiser et développer en permanence l'employabilité des ressources internes
- 5- Pratiquer une gestion responsable et équitable des emplois
- 6- Faire preuve de souplesse dans l'organisation du travail
- 7- Prendre en compte les aspirations individuelles des salariés
- 8- Prévenir la sécurité des personnes
- 9- Soutenir les personnes en difficulté
- 10- Valoriser la richesse intérieure des collaborateurs
- 11- Reconnaître le travail individuel et collectif
- 12- Pratiquer une rémunération équitable des emplois
- 13- Partager équitablement les résultats
- 14- Gérer progressivement les départs

Chaque point traité en intégrant cette vision DRHD<sup>©</sup> contribue à créer de la valeur durable à travers une meilleure performance sociale et économique. Dans cette approche, l'entreprise assume sa responsabilité sociale, mais sa réussite dépend en partie de l'implication individuelle et collective des salariés et de leur propre capacité à se prendre individuellement en charge.

Il est donc important d'établir les engagements réciproques à la fois de l'entreprise mais aussi des salariés pour chacun des points clés. Par exemple pour l'intégration des jeunes l'entreprise s'engage à prendre localement quelques jeunes en difficulté motivés pour apprendre un métier. L'apprenti s'engage à s'investir dans sa mission et son apprentissage et les collègues de son équipe s'engage à lui transmettre leurs connaissances.

Cette notion d'engagement réciproque est au cœur du DRHD<sup>©</sup>. Cela doit générer un dialogue constructif avec les partenaires sociaux pour dégager les prémices d'un nouveau contrat social au sein de l'entreprise. ☞

## EVALUER LE POTENTIEL «DRHD<sup>©</sup>» DE VOTRE ENTREPRISE

Pour évaluer le potentiel DRHD (Développement des Ressources Humaines Durables) de votre entreprise, nous vous invitons à répondre à un questionnaire en ligne : [www.isiquest.com/vote](http://www.isiquest.com/vote)

Nom d'utilisateur : *jogapugu* mot de passe : *xewefeki*

Visualiser les résultats sur : [www.isiquest.com/visu](http://www.isiquest.com/visu)

Nom d'utilisateur : *nisurizu* mot de passe : *francis*

En cliquant sur l'icône rouge vous pourrez visualiser les résultats de tous les répondants et vous comparer aux entreprises de votre catégorie. Plus vous serez nombreux à répondre, plus les résultats nous permettront aux uns et aux autres d'évaluer nos axes de travail et de partager nos expériences.

N'hésitez pas à faire voter votre entourage professionnel notamment le DRH et les membres du Comité de Direction.



Conseil, coaching, formation, supervision des pratiques

## Edito



Le lancement de cette lettre d'information bimestrielle sur RH et Développement Durable a pour objectif de partager avec nos lecteurs une autre vision de la performance individuelle et collective au service du développement durable de l'entreprise.

L'homme est au cœur de toutes les décisions et actions qui contribuent au Développement Durable mais également à la destruction de ressources.

Cet homme, c'est chacun d'entre nous. Nous sommes responsable en tant que salarié de nos actes. Plus notre champ d'actions est vaste, plus notre niveau de responsabilité est grand.

En tant qu'intervenant dans les ressources humaines, nous pouvons agir comme un observateur ou prendre nos responsabilités en promouvant une autre vision du développement humain et économique en lien avec une performance financière créatrice de valeur et non destructrice de ressources.

Ce chemin n'est pas facile à prendre. Il nécessite de mettre en lien notre niveau de conscience avec nos décisions, nos valeurs avec nos pratiques, notre discours avec nos actes.

**Cette lettre info sur RH & DD s'adresse plus particulièrement à tous les acteurs des ressources humaines qui veulent contribuer au développement de la responsabilité sociale au sein de leur entreprise.**

L'intégration de la philosophie et les concepts du Développement Durable dans l'ingénierie et les valeurs RH de l'entreprise nous semblent ouvrir un espace possible d'un projet social et économique renouvelé et bénéfique pour tous.

Au fil des parutions, nous aborderons des thèmes à la fois pratiques et conceptuels pour élargir le champ de notre réflexion et de nos expérimentations. Nous essaierons également de trouver des réponses aux questions que suscite le concept de durabilité dans le contexte économique d'une entreprise : L'entreprise a-t-elle vocation à durer ? Dans une économie de l'éphémère sert-elle uniquement à créer de la valeur ponctuelle ? Sa capacité à développer de la performance sociale peut-elle accroître durablement sa performance économique ?

Nous solliciterons également des points de vue extérieurs qui enrichiront notre connaissance du sujet et nous apporteront leur expérience sur les sujets traités.

Cette lettre a une vocation d'échange d'expériences et de débat sur comment construire une autre vision de la performance qui s'appuie sur les valeurs de la responsabilité sociale et de l'engagement individuel. Toutes vos remarques, vos expériences concrètes et vos écrits seront les bienvenus pour éclairer ce champ d'investigation et de réflexion.

Francis Karolewicz

Directeur FMK Consulting

Co-auteur « RH et Développement Durable »

Editions de l'Organisation avril 2005

RH & DEVELOPPEMENT DURABLE  
un Enjeu Majeur

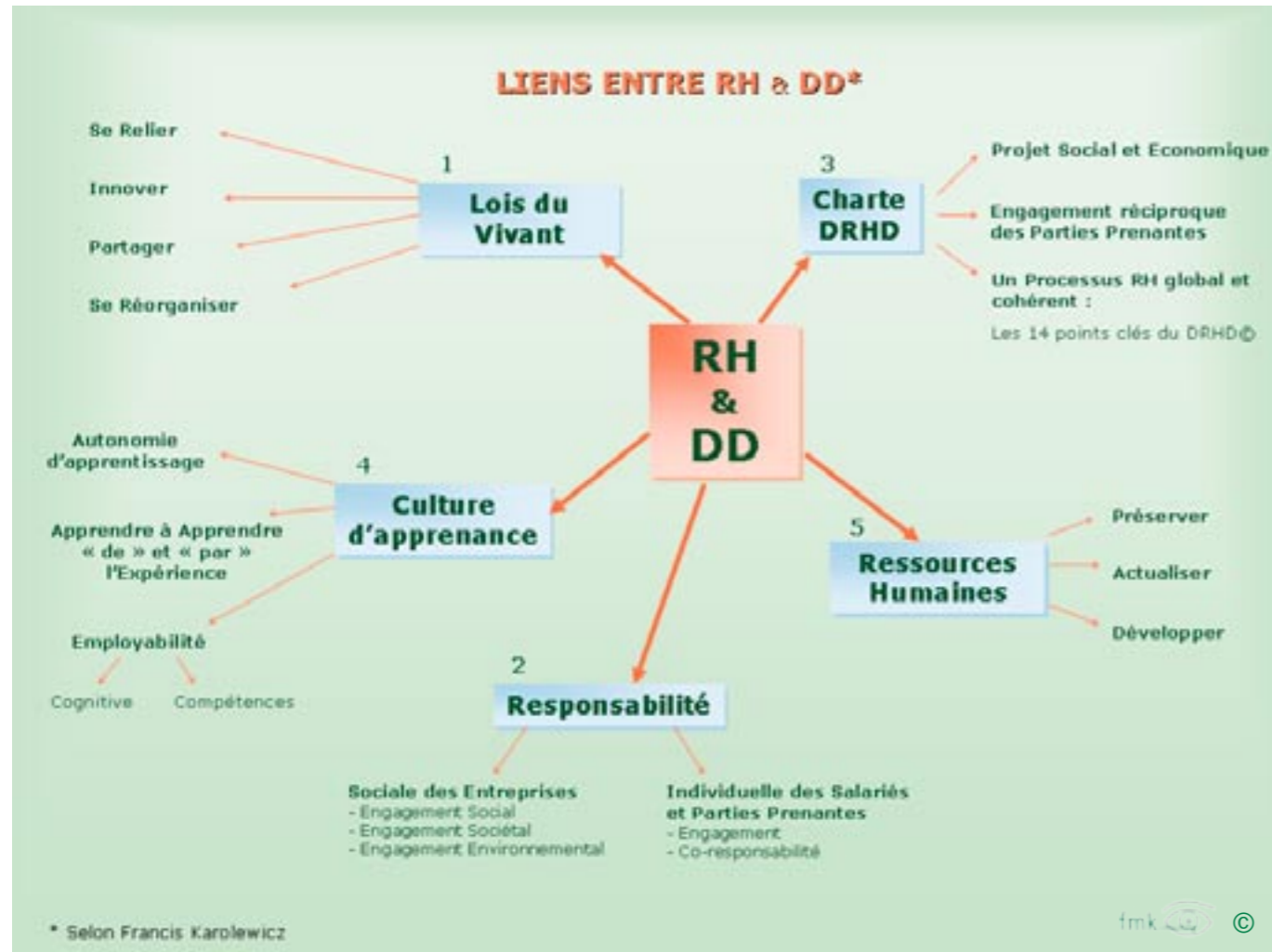


# Notre Vision des Liens

## entre RESSOURCES HUMAINES & DEVELOPPEMENT DURABLE



Le Développement Durable est généralement associé à la sauvegarde de l'environnement et à la solidarité sociale. L'investissement des entreprises dans le Développement Durable est donc orienté majoritairement vers l'externe. Il existe encore peu de liens entre le DD externe et le DD interne.



Nous vous proposons donc notre approche du Développement Durable appliquée aux ressources humaines à travers cinq thèmes :

### 1- Les lois du vivant

La notion du durable est à l'origine relié à la notion du vivant et de la préservation. Dans ce concept du vivant nous avons retenu quatre lois ou macro compétences qui contribue au développement du vivant.

#### Se relier à son environnement :

Nous existons par et dans la relation à notre environnement. Dès que nous en sommes coupés, nous perdons une grande partie de notre capacité d'apprentissage et donc de vitalité

#### Innover :

Pour rester en permanence en contact avec un environnement sans cesse en mouvement, nous devons développer notre capacité d'expérimentation, d'innovation et d'ajustement

#### Partager :

Le vivant se multiplie dans le partage. Dès qu'une expérimentation aboutit elle doit pouvoir se propager rapidement pour que tout le monde puisse en profiter

#### Se réorganiser :

Dès qu'un élément nouveau intègre le système, celui-ci doit se réorganiser pour trouver un nouvel équilibre entre tous les éléments.

### 2- La responsabilité

Pour nous cela consiste à décider par nous-mêmes de nos actes et à respecter nos valeurs. C'est un acte existentiel qui affirme notre liberté. Nous distinguons la responsabilité sociale des entreprises qui les engage à investir et à assumer leurs actes vis-à-vis de l'environnement, du sociétal et du social et la responsabilité individuelle des salariés qui les amène à se sentir acteur et engagé auprès de leur entreprise autour des trois piliers du DD. (environnement, économique, social)

La solidarité collective passe par le développement de la responsabilité individuelle.

### 3- La charte du DRHD©

Le développement des ressources humaines durables (DRHD) vise à améliorer la compétitivité de l'entreprise par le développement de sa performance sociale. Il ne s'agit pas de signer une nouvelle charte et/ou de l'imposer. Il s'agit de co-construire avec les parties prenantes un projet social et économique dans lequel chacun s'engagera et se responsabilisera. Cette charte peut véritablement servir de projet d'entreprise car elle relie performance économique et sociale.

C'est dans cette charte que les acteurs pourront s'engager autour d'actions concrètes sur les 14 points clés du DRHD©.

### 4- La culture d'apprentissage

C'est le ciment du vivant, les fondations d'une entreprise apprenante. Le défi pour les entreprises est de passer d'une culture de formation à une culture d'apprentissage qui développe l'autonomie, l'expérimentation, l'employabilité, la valorisation de l'expérience. Là aussi l'apprentissage ne peut se développer que dans une co-responsabilité salarié-entreprise.

### 5- Les ressources humaines

Aborder les RH sous l'angle du DD, c'est en permanence se poser les questions de comment les préserver en capitalisant et en transférant les savoirs, les actualiser par le renforcement de l'employabilité et les développer par le travail sur soi, l'ouverture au changement.

#### Vient de paraître :

#### «RH et Développement Durable, une autre vision de la performance»

Bernard Calisti, Francis Karolewicz – Editions d'Organisation – avril 2005

Trois principes fondamentaux sont, pour les auteurs, source de performance pour l'entreprise :

- L'engagement individuel au service de la responsabilité sociale
- Une vision partagée et co-construite de l'entreprise sur son développement
- La culture d'apprentissage, ciment pour bâtir les fondations d'une performance durable

Pour passer de l'intention à l'action, ces principes se déclinent sur des mises en oeuvre opérationnelles proposées dans l'ouvrage telles que :

- La politique de recrutement, la formation tout au long de la vie, la gestion équitable de l'emploi et des carrières, les conditions de travail, l'implication des salariés, etc.

Ce livre passe en revue, au travers d'exemples d'entreprises engagées dans la démarche du développement durable :

- Les enjeux pour l'entreprise
- Les acteurs concernés
- Les actions à mettre en oeuvre
- Les écueils à éviter