



# Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO)



# La RSO ?

C'est la contribution volontaire des organisations au développement durable :

Démontrer sa **prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux** dans ses activités en lien avec les parties prenantes.

Le cadre de référence : **la norme internationale ISO 26000** qui propose aux organisations d'orienter leurs stratégies et leurs pratiques vers un comportement plus responsable.

# Un comportement transparent et éthique

- Comportement **qui contribue au développement durable** y compris à la santé et au bien être de la société ;
- Comportement qui prend en compte **les attentes des parties prenantes** ; respecte les lois en vigueur et est compatible avec les normes internationales ;
- Comportement intégré **dans l'ensemble de l'organisation** et mis en œuvre dans ses relations ;
- et qui se décline, dans le cadre d'une **gouvernance organisée**, autour de six thématiques fondamentales :
  - les **droits humains**
  - les **relations et conditions de travail**
  - **l'environnement**
  - la **loyauté des pratiques**
  - les **consommateurs / les usagers**
  - la **communauté et le développement local**

# L'intérêt pour l'organisation

- identifier et maîtriser les risques éventuels
- anticiper sur l'avenir
- innover et économiser
- analyser et développer sa performance globale
- améliorer son image vers l'extérieur
- renforcer le bien-être en interne.

# La démarche

- la réalisation d'un **état des lieux de l'existant** au regard des orientations de la RSO ;
- la mise en place d'un **échange avec les parties prenantes** ;
- en fonction de la stratégie de l'organisation, la réalisation d'un **plan d'actions et son déploiement** au sein de l'organisation ;
- l'organisation d'une **évaluation régulière** afin de suivre et d'adapter les différents comportements et pratiques ;
- une **communication** interne et externe sur la démarche.

# La démarche de la Ville de Lyon

- Un état des lieux sur la base d'entretiens : Rappel de la RSO et échanges sur les pratiques ; recueil des avis, forces et faiblesses, freins éventuels à la mise en place de la RSO.
  - Les résultats (extraits principaux) :
    - **La valeur « service public »** : valeur la plus forte partagée par les agents ; une valeur qui prône la solidarité ; une thématique de proximité, de service à la population.
    - La RSO, comme **vision stratégique**, et un **système de management par le sens** ; qui **valorise le travail des agents**.
    - La RSO **pour conserver la qualité du service public** en préservant les conditions de travail ; avoir le courage de réduire les services rendus, se concentrer sur ceux qui restent avec **un plus grand sens de la responsabilité** ; pour promouvoir **la cohésion** au sein des directions, et dans les arbitrages ; pour bâtir **une stratégie globale**, DD ou RSO ; pour un projet RSO qui repose sur **un leadership** s'appuyant sur une déclaration politique forte et un engagement global.
  - Les risques identifiés :
    - La difficulté de concilier la mobilisation sur les marges de manœuvre et la RSO ;
    - Risque que la RSO soit au service des objectifs financiers.

# Identification des leviers

- **Les 5 initiatives identifiées** pour amplifier les premières approches RSO, notamment du champ de la gouvernance, à la Ville :
  - le guide de management de la Direction des Espaces Verts
  - le Référentiel de la Direction de l'Enfance
  - le guide de concertation et plan d'action de participation (Service des Mairies d'arrondissement et Direction des Espaces Verts)
  - le dispositif de la formation interne (DGRH)
  - le rapport DD (mission DD).