



Parcours "Culture & ESS »

Amélioration des pratiques RH 2022-2023



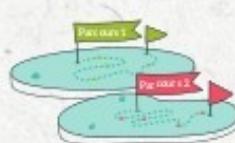
La mission RH en un coup d'œil

5 AXES DE TRAVAIL COMPLÉMENTAIRES

01 AXE Un groupe d'accompagnateurs pertinent et innovant



02 AXE Des parcours collectifs en action sur les territoires



03 AXE Des communautés apprenantes passionnantes et diversifiées



04 AXE Des outils pour aller plus loin à court, moyen et long terme



05 AXE Une dynamique partenariale fédératrice



Parcours d'amélioration des pratiques RH dans le secteur culturel

1. Parcours collectif : 4 journées

***matin : apports méthodologiques**

(démarche progrès, conduite du changement, outils, posture...)

***après-midi : apports de fonds**

J1 : labels, certifications, licence et impacts sur les RH

J2 : obligations de l'employeur ; risques psycho-sociaux

J3 : gouvernance et coopération

J4 : management et qualité de vie au travail

2. Appuis individuels

***3 demi-journées d'appui d'un consultant** : mise en œuvre de la démarche à l'interne ou résolution d'une problématique RH

+ 1/2 journée bilan/perspectives

Parcours d'amélioration des pratiques RH dans le secteur culturel

- **Prendre du recul sur le projet de l'organisation** et clarifier sa stratégie globale
- Associer une **diversité de parties prenantes dans la réflexion** autour d'un projet commun et permettre à tous de **s'approprier les enjeux d'ESS**
- **Améliorer l'adéquation valeurs / pratiques** et son efficacité sociale, environnementale et économique
- **Valoriser ses plus-values** (visibilité de l'ESS)
- Participer à des **dynamiques territoriales**, renforcer le réseau

Le guide des bonnes pratiques - loi ESS 2014



LIVRET 1 = Le guide et les thématiques

| Thématiques | Mots clés | Exemples d'indicateurs |
|---|--|--|
| La gouvernance démocratique | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Culture de la démocratie ❖ Transparence ❖ Equilibre des pouvoirs | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Taux de participation aux votes des instances ❖ Répartition des administrateurs |
| La concertation dans l'élaboration de la stratégie d'entreprise | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Relation avec les parties prenantes ❖ Prise en compte des attentes | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Existence d'une cartographie des parties prenantes |
| La territorialité | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Participation territoriale | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Pourcentage d'achats faisant appel à des fournisseurs locaux ❖ Emplois créés sur le territoire |
| Politique salariale | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Conditions d'emplois ❖ Qualité de l'emploi ❖ Dialogue social | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Caractéristiques des contrats ❖ Absentéisme ❖ Existence d'IRP ❖ Ecart de rémunération |
| Lien avec les utilisateurs | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Processus participatif ❖ Rapport aux bénéficiaires, clients, usagers... ❖ Contrôle de la qualité des biens et services | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Consultation des usagers pour l'élaboration de projet ❖ Existence d'un diagnostic partagé ❖ Mesure de l'efficience |
| Moyens mis en œuvre dans la diversité, lutte contre les discriminations | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Prévention ❖ Mixité | <ul style="list-style-type: none"> ❖ % de salariés sensibilisés ❖ Taux de femmes et d'hommes ❖ % de jeunes dans les instances dirigeantes |
| La dimension environnementale | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Pollution et gestion des déchets ❖ Utilisation durable des ressources | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Gestion et collecte des déchets ❖ Mesures pour limiter la consommation d'énergie |
| Ethique et déontologie | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Loyauté des pratiques ❖ Lutte contre la corruption ❖ Engagements | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Lisibilité des prix et transparence de l'offre ❖ Délai moyen de règlement des factures |

Étapes du parcours

Déroulement des travaux dans les structures

| 1. Mobiliser et réaliser L'ÉTAT DES LIEUX de l'organisation et de l'activité | 2. Poser LE DIAGNOSTIC au regard de l'économie solidaire | 3. Organiser la montée en qualité : LE SCHÉMA DE PROGRÈS | 4. Organiser le PILOTAGE opérationnel et stratégique |
|--|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Profil de l'organisation. Constitution du groupe projet • Profil stratégique : stratégie, atouts et contraintes | <ul style="list-style-type: none"> • Grille de questionnement ("aide-mémoire") • Cercle de qualité | <ul style="list-style-type: none"> • Schéma de progrès (Profil actuel, profil intermédiaire, profil cible) | <ul style="list-style-type: none"> • Tableaux de bord • Outils adaptés de suivi financier • Éléments de capitalisation : |
| Mobiliser - Planifier | | | |
| | | Agir – Vérifier - Réagir | |
|Évaluer/capitaliser en continu le processus et ses impacts..... | | | |

Cercle qualité - diagnostic des pratiques

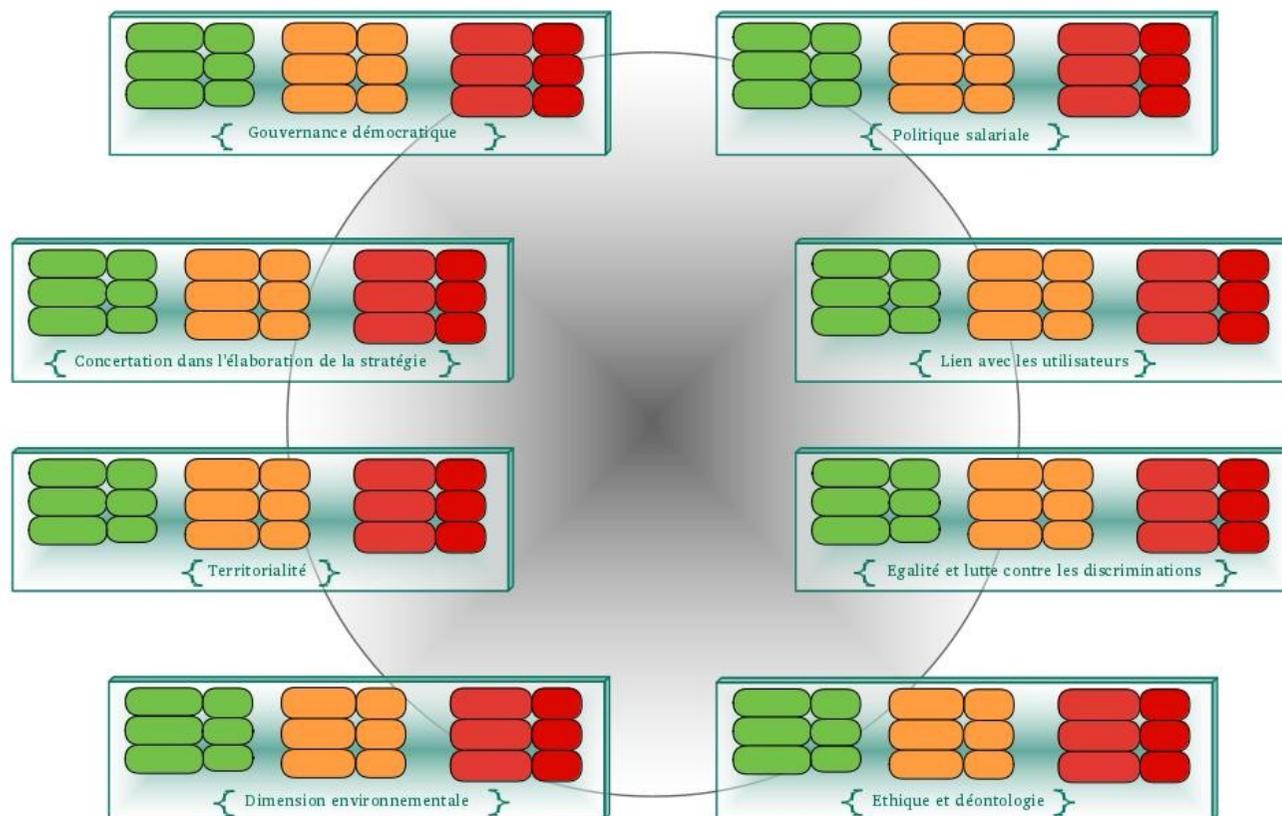
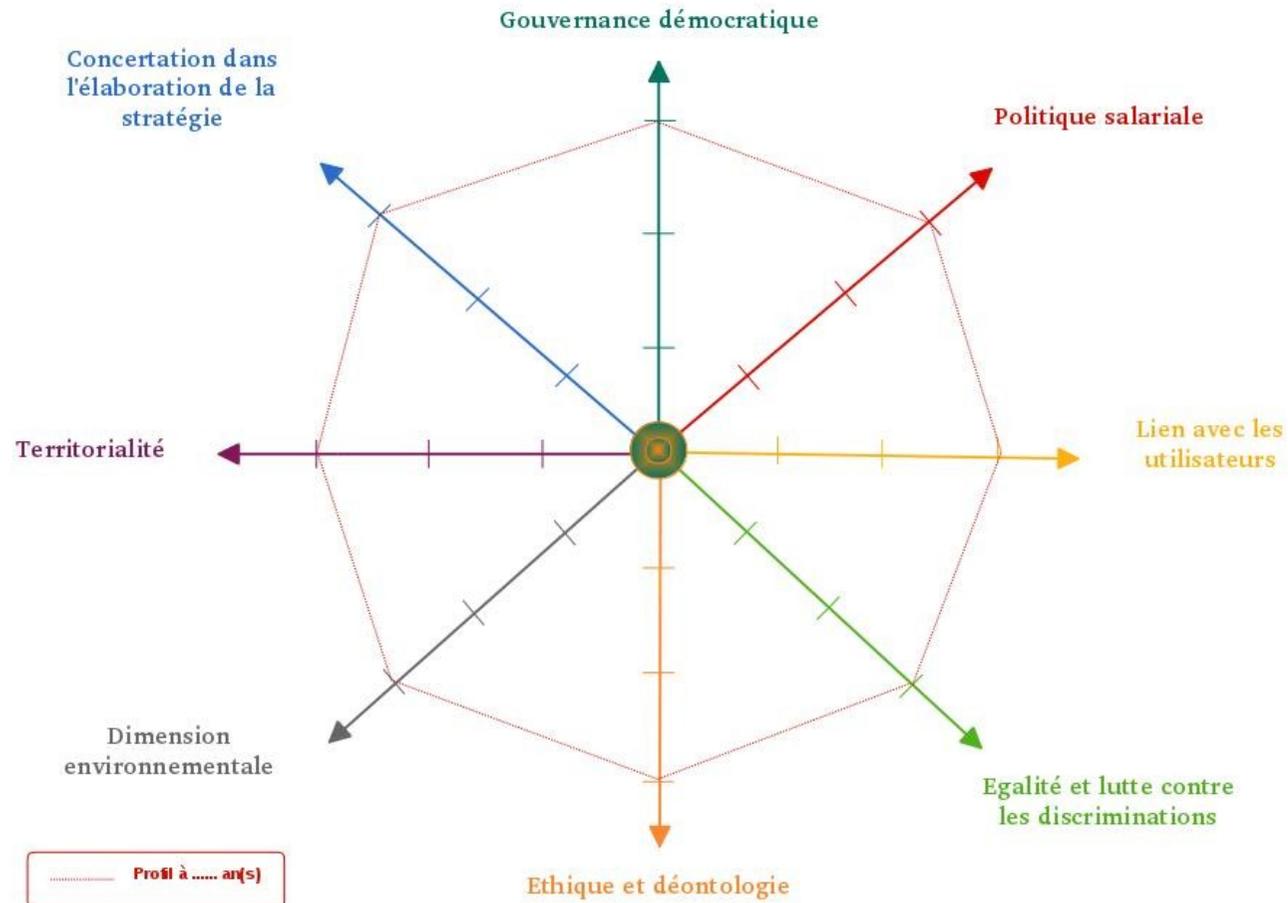


Schéma de progrès

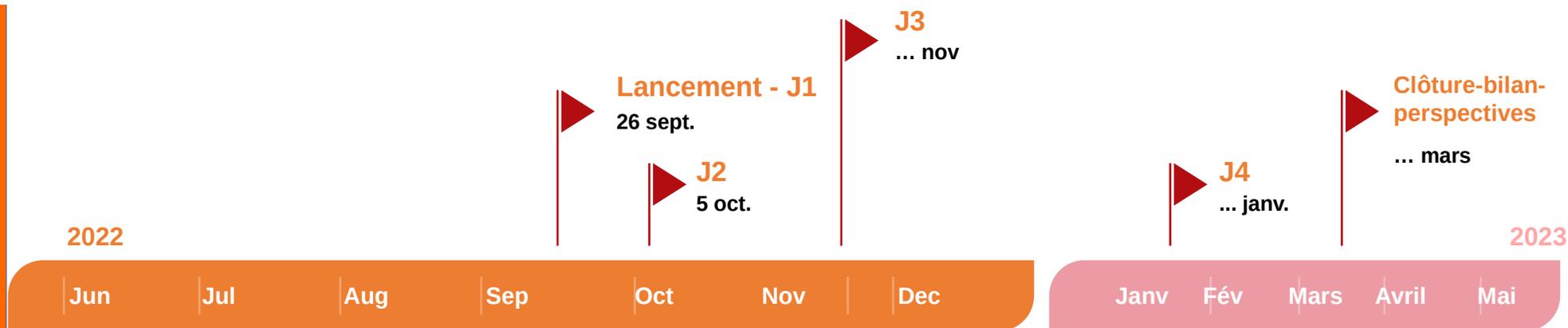


Plan d'action

| TABLEAU DE BORD : Démarche de progrès ... | | | | | | | |
|--|---|-------|--------------------------|--------------------|--------------------------------|--------------------|--------------------|
| Lutte contre les discriminations et égalité | | | | | | | |
| Objectifs | | | | Indicateurs | | | |
| Axes de progrès | Etapas intermédiaires | Qui ? | Echéances intermédiaires | De quand à quand ? | Indicateurs de suivi par étape | Valeur à atteindre | Remarques diverses |
| Mettre en place une politique d'accessibilité à tous | Suivre des formations (Handicaps sensoriels, psychiques...) | | | | | | |
| | Etude du bâtiment | | | | | | |
| | Référencer les lieux de rencontres de la région accessibles en fauteuil roulant | | | | | | |

Rétroplanning

2021



Décryptage
17 juin

Parcours collectif

Appuis individuels

Participants

- *Ouvert à toutes structures du secteur culturel des Hauts-de-France
- *Mobilisation d'un pilote (+ un co-pilote)

Lieu

- *A déterminer en fonction des participants

Prix

- *Parcours collectif : 200€
- *Appui individuel : 150€ (tarif à discuter si > 3 demi-journées)
-> échange non monétaire à envisager si besoin

Inscription

- *Olivia Ruel-Mailfert : oliviamailfert@apes-hdf.org