



## La Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), bien plus qu'un concept !

### La RSE : qu'est-ce que c'est ?

La RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises ou Responsabilité Sociétale des Entreprises) regroupe l'ensemble des pratiques mises en place par les entreprises dans le but de respecter les principes du développement durable, c'est-à-dire être économiquement viable, avoir un impact positif sur la société mais aussi mieux respecter l'environnement.

Si on associe beaucoup la RSE à la protection de l'environnement, ce n'est donc pas le seul domaine où elle intervient. Économique, sociale, culturelle et même éducative : la RSE est présente dans tous les domaines.

Bien qu'il y ait de plus en plus d'entreprises engagées dans la RSE, elle sont encore nombreuses à ne pas en saisir les enjeux et/ou à ne pas savoir comment mettre en place une politique RSE efficace.

Découvrez à travers les témoignages de Toshiba et de Renault, des exemples concrets à partager et à reproduire...

## Une stratégie RSE 360°

**Tournée vers l'avenir, Toshiba mène une stratégie RSE ambitieuse dont le succès repose sur l'implication et l'engagement de tous les salariés. « Encore faut-il qu'ils aient le même niveau d'information et de compréhension ! » explique Pascal Mendès, responsable qualité hygiène sécurité environnement.**

Toshiba organise donc des quarts d'heure d'information hebdomadaire où sont développées diverses thématiques. « De la démocratisation des outils numériques et stratégies à la compréhension de son bulletin de paie, en passant par l'utilisation des réseaux sociaux... TOUS les salariés s'informent, s'impliquent en proposant les thèmes qu'ils souhaitent voir aborder » déclare Pauline Biaux-Coqueret, responsable des ressources humaines.

La RSE, c'est donc de la « co-construction » impliquant les salariés et toutes les parties prenantes. « Nous nous investissons dans la vie locale et économique de notre territoire. Création du cluster d'entreprise VIALOG par notre PDG, Alain Verna, présence de Fabrice Langevin, directeur adjoint, au sein du groupe ALIZÉE de la CCI, cadres enseignants pour l'université de Rouen, partenariats avec des start-up (CANIBAL), visites scolaires, partages de REX », poursuit Pascal Mendès.

Toshiba mène également des actions en faveur de la protection des personnes et de l'environnement par l'amélioration continue de ses performances. L'enjeu : réduire son empreinte environnementale en minimisant ses consommations de ressources (éclairage LED, compresseurs haut rendement), en favorisant l'économie circulaire (mise à disposition de nos palettes à des entreprises voisines) et en préservant la biodiversité (aménagements pour favoriser l'habitat des oiseaux). Pauline Biaux-Coqueret conclut : « Notre politique RSE a été une opportunité pour repenser notre stratégie, notre management et notre communication, tout en restant fidèles à nos valeurs, aux salariés et à notre engagement sur le territoire ».

Pour son plan « Industrie du futur », Toshiba souhaite faire évoluer les compétences de tous ses collaborateurs et industrialiser des process nouveaux en impliquant 80 % de son personnel dans la démarche de transformation digitale d'ici 2021. D'où l'importance de former chaque maillon de l'entreprise. ■



## TOSHIBA

Présente sur le territoire de Dieppe depuis 1986, Toshiba s'appuie sur le savoir-faire de 230 collaborateurs. L'entreprise s'est d'abord développée dans les activités d'assemblage de produits complexes (photocopieurs), avant de se diversifier dans des activités de service et de logistique à valeur ajoutée notamment pour les terminaux points de vente et la réparation PC d'une part, et dans l'injection plastique, l'assemblage des cartouches toner et la production de toners couleurs d'autre part.

**Toshiba est certifiée « refuge de nature » du Groupe ornithologique normand et a été labellisée « vitrines industrie du futur ».**

## Salariés handicapés : un engagement social pour Renault

**Renault s'est toujours mobilisé pour une responsabilité sociale notamment autour du handicap en se fixant chaque année des objectifs ambitieux, au-delà de ceux prévus par les lois.**

Malika Chemali, responsable mission centrale handicap du groupe, et Sébastien Gromard, chef d'unité service affutage chez Renault Cléon, deux acteurs et témoins d'une politique d'intégration réussie qui s'articule autour de quatre axes : favoriser le recrutement, sensibiliser, préserver l'emploi, conseiller et accompagner.

« *Le groupe s'est engagé à recruter, au moins, 90 personnes handicapées sur une période de trois ans, et à promouvoir le recours au secteur protégé (entreprises adaptées, ESAT)* », se réjouit Malika Chemali. Mais bien recruter, c'est aussi bien intégrer. « *La réussite de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées nécessite de sensibiliser l'ensemble des personnels (collègues, managers...) aux problématiques du handicap* » poursuit-elle. Pour preuve, Sébastien Gromard, se souvient que « *pour accueillir dans de bonnes conditions Victor D., handicapé moteur se déplaçant avec un déambulateur, nous nous sommes tous préparés et formés en amont* ».

En 2018, Renault a mené une grande campagne interne à destination de tous les salariés du groupe. « *Nous sommes aussi de plus en plus présents sur des événements externes pour attirer TOUTES les compétences* » précise Malika Chemali.

Renault s'appuie sur ses managers et également sur un réseau d'acteurs internes ; ergonome, médecin du travail, ingénieur condition de travail, correspondant handicap pour accompagner le salarié et mettre en place des solutions pour le maintenir sur son poste.

La diversité est un atout pour Sébastien Gromard : « *la présence de Victor nous a permis de renforcer notre esprit d'équipe et notre culture sécurité, notamment en veillant à ne pas laisser trainer d'objets, ou en repérant et en élargissant les passages exigus... Je ne retiens que du positif pour Victor et pour l'équipe !* ».

Les actions de Renault vont même au-delà du cadre professionnel. Sur chaque site, les salariés peuvent compter sur la présence d'un(e) assistant(e) social(e) pour les conseiller et les accompagner, par exemple, dans un certain nombre de démarches administratives. Enfin, Renault accompagne ses salariés aidants familiaux, conjoints ou parents de personnes en situation de handicap. Des valeurs qui se fondent sur la sérénité et le bien-être de nos salariés pour Malika Chemali : « *en tant qu'employeur, il est de notre responsabilité de porter un regard sur les qualités personnelles et professionnelles des candidats sans les limiter à leur handicap. Le handicap est une particularité, qu'il faut prendre en compte, mais qui ne définit pas à elle seule un candidat ou un salarié* ». ■

## GROUPE RENAULT

### Renault Cléon : la vitrine technologique du groupe !

Principal site de mécanique du groupe Renault, l'usine 4.0 fabrique des boîtes de vitesses, des moteurs essence, diesel et électriques. Résolument tournée vers l'avenir, Renault Cléon compte parmi les sites pilotes du groupe en matière d'industrie 4.0 et est la seule usine à produire des moteurs électriques pour l'ensemble du groupe. L'usine figure parmi les acteurs majeurs du pôle d'excellence français du véhicule électrique. À partir de 2020, elle devrait tripler ses capacités de production de moteurs électrique actuels et industrialiser en 2020 un moteur électrique nouvelle génération.

**1958**

date d'implantation  
du site

**5 500**

collaborateurs

**155**

ha de superficie dont  
40 ha de bâtiments  
couverts

**141**

lignes de production

**461**

robots

# Obligations d'emploi des entreprises

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise.

L'obligation d'emploi concerne tous les salariés, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), en intérim, à temps plein ou à temps partiel, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Les établissements ne remplissant pas (ou en partie) cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution annuelle à l'Agefiph calculée en fonction du nombre de bénéficiaires qu'ils auraient dû employer et de la taille de l'entreprise.

La loi permet aux établissements de déduire du montant de leur contribution certaines dépenses effectuées. Ces dépenses doivent avoir pour finalité l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des bénéficiaires au sein de l'établissement ou doivent avoir pour objet de faciliter l'accès des personnes handicapées à la vie professionnelle. Ci-dessous, la liste des 13 dépenses que votre entreprise pourra déduire :



La réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés.



La réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise.



La mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé.



La mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés.



La mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail.



La mise en place d'actions pour aider à la formation des travailleurs handicapés des entreprises adaptées et des établissements ou services d'aide par le travail dans le cas d'adaptation de la qualification liée à l'achat d'une prestation.



Le partenariat avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat.



La mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprises par des personnes handicapées.



La formation et la sensibilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.



La conception et la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés.



L'aide à l'équipement et à l'apport de compétences et de matériel aux organismes de formation pour accroître leur accueil de personnes handicapées.



La formation initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale.



Les démarches précédant l'ouverture de la négociation collective en vue de la conclusion d'un accord.

Ces dispositions issues de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Directrice de la publication : Muryelle Angot Lebey.  
Responsable de la coordination : Ludovic Lepeltier.  
Réalisation : UIMM Rouen-Dieppe.  
Impression : UIMM.

Adresse :

26 rue Alfred Kastler  
76130 Mont-Saint-Aignan  
Tél. : 02 32 19 55 00

Contact : [ComUIMMRD@ui-normandie.org](mailto:ComUIMMRD@ui-normandie.org)

Rendez-vous sur [www.uimm-rd.fr](http://www.uimm-rd.fr)

Suivez-nous aussi sur Twitter : [@UimmRD](https://twitter.com/UimmRD)

**UIMM**

Rouen/Dieppe

LA FABRIQUE  
DE L'AVENIR