

« Droits humains en pratique : et moi, dans tout ça ? »

 Énoncé du livre

Cet exercice vous invite à réfléchir à la réalité du respect des droits humains dans votre travail, pour passer de perceptions floues à des constats concrets.

1. Réflexion individuelle.

Identifiez les droits que vous avez toujours vus respectés : liberté d'expression, égalité de traitement, non-discrimination à l'embauche, respect de la vie privée, conditions de travail décentes, liberté syndicale.

Pour les autres, questionnez-vous sur les raisons.

Notez un exemple récent d'atteinte, votre réaction, et ce que vous pourriez faire pour mieux garantir ces droits.

2. Mise en perspective collective.

En équipe, partagez vos perceptions et établissez ensemble quels droits sont respectés ou fragiles.

Pour ceux en question, identifiez des exemples concrets, les causes possibles et les leviers d'amélioration.

 **Objectif :** ouvrir le dialogue sans chercher à résoudre immédiatement, mais simplement poser les bases d'une culture de confiance.

 Pour aller plus loin

Nous vous proposons de mettre en place un **atelier collectif** intitulé « **Évaluer le respect des droits humains** », afin de **faire émerger un diagnostic partagé** sur la manière dont les droits fondamentaux sont garantis dans votre organisation. Il favorise l'écoute, la transparence et la construction progressive d'une **culture d'éthique et de respect mutuel**.

Vous trouverez ci-dessous :

-  **la fiche méthode**, présentant le déroulé pas à pas de l'atelier, les outils nécessaires et les conseils d'animation ;
-  **une fiche de synthèse préremplie**, illustrant le résultat obtenu par **Benjamin**, l'un des quatre protagonistes du livre « *La RSE, mais c'est très simple* ».

 **Objectif :** transformer les valeurs affichées en pratiques réelles, à travers une démarche d'écoute, de dialogue et de vigilance partagée.

 L'exemple de notre personnage : Benjamin & un recrutement sous condition

Benjamin dirige son cabinet comptable depuis près de dix ans. Quand il reçoit une demande de conseil RH d'un de ses clients du BTP, il est surpris par ses mots :

« Est-ce que tu peux m'aider à passer une annonce qui me permette de trouver les candidats avec un bon profil ? Il faut qu'ils ne soient pas trop vieux, pas trop colorés, et pas trop féminins non plus, c'est un chantier. »

Sur le moment, Benjamin hésite. Il connaît son client depuis longtemps, cela fait dix ans qu'ils collaborent. Mais il sait aussi que **la discrimination à l'embauche est illégale**, et surtout **profondément contraire à ses valeurs**.

Il se souvient d'une situation similaire vécue au début de sa carrière, lorsqu'un collègue lui avait demandé de retirer le CV d'un candidat « trop risqué » à cause de son adresse. À l'époque, il s'était tu.

Aujourd'hui, il ne veut plus laisser passer. Benjamin décide d'en parler calmement avec son client, de lui rappeler la loi, mais aussi de lui montrer qu'une **équipe diversifiée est un atout pour la performance et la cohésion**.

Ce jour-là, il réalise qu'agir pour l'éthique, ce n'est pas seulement appliquer une règle. C'est aussi **poser des limites claires et éducatives** dans les relations professionnelles.

Fiche-méthode « Droits humains en pratique : et moi, dans tout ça ? », exercice p51

► Atelier collectif « Évaluer le respect des droits humains » - Version 2025

Objectif de l'exercice

Diagnostiquer collectivement la réalité du respect des droits humains dans votre organisation, faire émerger les zones de fragilité et poser les bases d'une amélioration durable.

Déroulé de l'atelier

1. Introduction (10 min)

- Présentez les principaux droits humains concernés dans le monde du travail : liberté d'expression, non-discrimination, égalité de traitement, respect de la vie privée, conditions décentes.
- Rappelez que l'objectif n'est pas d'accuser, mais d'observer avec sincérité.

2. Réflexion individuelle (15 min)

- Chaque participant identifie les droits respectés, ceux en tension, et note des exemples concrets.
- Il peut évoquer anonymement une situation vécue ou observée.

3. Partage en petits groupes (30 min)

- Les participants croisent leurs observations et classent les droits selon trois catégories : respectés / fragiles / en risque.
- Les exemples restent anonymes, mais les tendances sont discutées.

4. Analyse collective (20 min)

- Le groupe identifie les causes des fragilités : pratiques RH, culture interne, manque de connaissance des recours, pression commerciale, etc.

5. Synthèse et suivi (15 min)

- Rédigez une synthèse : constats clés, zones d'alerte, pistes de dialogue.
- Définissez un calendrier de suivi ou un temps de retour collectif.

 **Durée totale indicative : 1 h 30**

Outils recommandés

-  Grille d'auto-évaluation des droits humains
 -  Supports d'échanges anonymes ou collectifs
 -  Guides pratiques sur les droits fondamentaux au travail
-

À retenir

Le respect des droits humains ne se décrète pas : il se construit par la transparence, l'écoute et la responsabilité partagée.

À VOUS DE JOUER !

Exemple de fiche de synthèse « Droits humains en pratique : et moi, dans tout ça ? », exercice p51

► Atelier « Évaluer le respect des droits humains » mené par Benjamin – Cabinet Dedicatia / Réseau Pano & Coperti, du livre « La RSE mais c'est très simple » - Version 2025

Objectif

Faire émerger une réflexion éthique sur la manière dont les droits humains s'appliquent au quotidien dans les relations de travail et dans la relation client, afin de renforcer la vigilance et la responsabilité professionnelle.

Résultats clés

- **Participants** : 10 collaborateurs du cabinet Dedicatia.
- **Constat déclencheur** : un client du BTP a sollicité Benjamin pour rédiger une offre d'emploi contenant des critères discriminatoires (“pas trop vieux, pas trop colorés, pas trop féminins”).
- **Réactions de l'équipe** : inconfort, questionnement sur les limites du conseil, envie d'affirmer les valeurs du cabinet.
- **Enseignement clé** : la responsabilité RSE ne s'arrête pas aux frontières de l'entreprise, elle s'exprime aussi dans les relations avec les clients et partenaires.

Synthèse collective – Diagnostic droits humains au sein du cabinet

Thématique	Constats observés	Causes principales	Situations à risque	Leviers et pistes d'action
Risques de discrimination indirecte	Certaines pratiques de recrutement des clients laissent transparaître des critères illégaux.	Manque de formation des conseillers sur la législation anti-discrimination.	Transmission passive d'offres discriminantes, absence de réaction face aux demandes sensibles.	Intégrer un module “recrutement éthique” dans la formation continue des collaborateurs. Rédiger une charte éthique et déontologique validée par la direction et affichée dans les bureaux.
Manque de formalisation éthique	Les valeurs du cabinet sont partagées mais non écrites.	Culture orale, pas de charte interne.	Risque d'interprétation variable des principes entre collaborateurs.	Créer un guide de conduite client précisant les limites éthiques à ne pas franchir.
Culture de la loyauté client vs. intégrité	Le lien de confiance avec les clients peut freiner la capacité à dire non.	Poids économique de certains comptes stratégiques.	Dilemme moral entre business et valeurs.	Mettre en place une “boîte à situations éthiques” anonyme pour discuter collectivement des cas vécus.
Manque de vigilance interne	Les collaborateurs reconnaissent ne pas toujours identifier les atteintes aux droits humains.	Absence d'espace d'échange sur les dilemmes éthiques.	Risque d'habituation ou de tolérance à certains comportements.	

💡 Synthèse stratégique : constats, causes, leviers et plan d'action

À l'issue de l'atelier, l'équipe a formalisé les éléments suivants :

1. Constats clés

- Les atteintes aux droits humains peuvent provenir des relations commerciales autant que du management interne.
- La méconnaissance des obligations légales et le manque de cadre commun favorisent les dérives.
- Les collaborateurs expriment une volonté forte de disposer d'outils clairs pour réagir face aux situations à risque.

2. Causes structurelles et culturelles

- L'absence de charte ou de politique éthique explicite.
- Une culture de la fidélité client pouvant primer sur la vigilance.
- Un manque d'espaces de dialogue éthique en interne.

3. Leviers identifiés

- Formation et sensibilisation régulières aux droits fondamentaux et à la non-discrimination.
- Mise en place d'un **réfèrent éthique** interne chargé de recueillir les signalements.
- Intégration d'une clause "respect des droits humains" dans les contrats clients.

4. Propositions d'actions concrètes à court terme (3 mois)

Action	Responsable	Indicateur de réussite	Échéance
Rédiger et diffuser la charte éthique du cabinet	Benjamin & Élodie (RH)	Charte validée et signée par 100 % des collaborateurs	Fin T2
Lancer une formation interne "Éthique et conseil responsable"	Réseau Pano & Coperti	100 % des équipes formées	6 semaines
Créer une fiche réflexe "posture face aux demandes contraires à nos valeurs"	Équipe conformité	Fiche disponible sur l'intranet	2 mois

🔄 Suivi et perspectives

- **Référente chargée du suivi** : Élodie, responsable RH et conformité au sein du réseau Pano & Coperti
- **Prochain rendez-vous prévu** : atelier "Éthique et conseil responsable" dans 6 semaines
- **Commentaires** : Un plan de sensibilisation interne a été décidé pour rappeler les principes de non-discrimination et outiller les collaborateurs face à des situations similaires.

💬 Engagement de l'équipe

« Nous avons compris que respecter les droits humains, ce n'est pas seulement une obligation légale, c'est un choix de cohérence. Dire non à une demande contraire à nos valeurs, c'est aussi une manière de gagner le respect et la confiance de nos clients. »

Liens complémentaires

- WikiRSE.org : Fiche « Droits de l'Homme »
- Fiche Action associée : Mon prisme de recrutement (page 97)