

# **Baccalauréat Technologique**

## **Sciences et Technologies du Management et de la Gestion**

### **Ressources Humaines et Communication**

#### **SESSION 2017**

Mardi 20 juin 2017

#### **Épreuve de Spécialité Partie écrite**

**Durée : 4 heures    Coefficient : 6**

**L'usage de la calculatrice est autorisé.**

*L'usage d'une calculatrice de poche à fonctionnement autonome, sans imprimante et sans moyen de transmission, à l'exclusion de tout autre élément matériel ou documentaire, est autorisé conformément à la circulaire n° 99-186 du 16 novembre 1999 ; BOEN n° 42.*

**Ce dossier comporte 17 pages annexes comprises.  
Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.**

## PARTIE 1 - 90 points

### YCT France

Installée à Fos-sur-Mer, YCT France est une société anonyme dont le domaine d'activité historique est la construction navale. L'entreprise, forte de près de 800 collaborateurs et collaboratrices, est dirigée par Agnès BALAOUI. Elle est l'un des leaders mondiaux pour la conception, la fabrication, le montage et la mise en service de bateaux de plaisance haut de gamme (voiliers, yachts...).

En 2016, l'entreprise a réalisé un chiffre d'affaires de 328 millions d'euros, en augmentation de 20 % par rapport à 2015. En effet, en 2015, YCT France a concrétisé plusieurs commandes importantes de yachts et de voiliers. Par ailleurs, dans le cadre de sa démarche RSE, YCT France s'est engagée à utiliser des matériaux de construction éco-responsables et à fabriquer des yachts rejetant moins d'oxydes d'azote et d'hydrocarbures, conformément aux nouvelles directives de la Commission européenne.

Dans un tel contexte, l'entreprise doit faire évoluer les compétences et recruter du personnel. Depuis 25 ans, YCT France a développé des savoir-faire spécifiques au niveau technique et en matière de management de projets complexes. Pour développer la réputation de l'entreprise, Rémi BOURDON, directeur des ressources humaines et de la communication, souhaite mettre en œuvre un « marketing des ressources humaines » et valoriser la marque employeur pour attirer et fidéliser les talents. Rémi BOURDON souhaite également garantir la qualité de vie au travail. Or, les indicateurs sociaux révèlent une situation sociale qui se dégrade. En effet, la construction navale génère un très grand nombre de situations de travail dangereuses et pénibles. L'entreprise a donc adopté une démarche de management des risques qui s'appuie sur une méthode d'évaluation adaptée à l'entreprise.

Les **dossiers** suivants sont à traiter :

1. Conditions de travail et pénibilité
2. Recrutement et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
3. Responsabilité sociale et environnementale et fidélisation

#### Annexes

- Annexe 1 Extraits du forum de discussion des salariés sur l'intranet de l'entreprise YCT France
- Annexe 2 Extraits du bilan social 2016
- Annexe 3 Extrait du compte rendu de la réunion du CHSCT de l'entreprise YCT France en date du 14 mars 2017
- Annexe 4 La prévention au travail, vue par les employeurs
- Annexe 5 Fiche de description de poste
- Annexe 6 Extrait du rapport d'activité et de développement durable 2016
- Annexe 7 Page d'accueil du site YCT-recrute.com
- Annexe 8 Le marketing RH : nouvelle dimension de la GRH et/ou du marketing
- Annexe 9 Principes de la charte RSE de YCT France
- Annexe 10 Les engagements RSE au service de la performance
- Annexe 11 Pourquoi la communication est la compétence la plus importante de la RSE ?

## DOSSIER 1 – CONDITIONS DE TRAVAIL ET PÉNIBILITÉ (33 points)

Conformément aux obligations légales, Rémi BOURDON doit, avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), analyser les situations de travail pour identifier les facteurs de pénibilité au sein de l'entreprise. Certains métiers sur les chantiers sont considérés comme particulièrement pénibles, comme en témoignent les échanges sur le forum de discussion des salariés sur l'Intranet de l'entreprise (**annexe 1**) et l'analyse des données du bilan social (**annexe 2**).

Le CHSCT s'est réuni le 14 mars 2017 (**annexe 3**) au sujet des conditions de travail sur les chantiers de construction. À l'issue de la réunion, Rémi BOURDON s'interroge sur l'efficacité de la démarche de prévention des risques mise en œuvre dans l'entreprise (**annexe 4**).

### Travail à faire :

À l'aide de vos connaissances et des **annexes 1 à 4**,

- 1.1 Analyser les conditions de travail des salariés de YCT France.
- 1.2 Caractériser les risques auxquels sont exposés les salariés des chantiers de YCT France. Justifier la réponse.
- 1.3 Apprécier l'évolution du climat social de l'entreprise YCT France.
- 1.4 Identifier les conséquences de l'évolution des conditions de travail sur la performance de l'entreprise YCT France.
- 1.5 Proposer à Rémi BOURDON des solutions contribuant à limiter la pénibilité au travail des salariés des chantiers de YCT France. Justifier ces choix.

## **DOSSIER 2 – RECRUTEMENT ET GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (27 points)**

L'augmentation des commandes conduit à un nombre important d'embauches, notamment sur des postes de soudeur, dessinateur-projeteur et chaudronnier (**annexe 5**). Rémi BOURDON estime les besoins entre 20 et 30 personnes entre 2017 et 2018.

Dans le rapport d'activité et de développement durable 2016, Rémi BOURDON détaille la politique de ressources humaines mise en œuvre en matière de recrutement (**annexe 6**). Il valorise notamment le déploiement du site internet YCT-recrute.com (**annexe 7**).

Dès juin 2016, l'entreprise YCT a développé une politique de qualité de vie au travail afin de limiter la pénibilité pour ses salariés. Un accord GPEC a en effet été signé en décembre 2016, avec un volet complémentaire sur la qualité de vie au travail. Afin de maintenir sa réputation de prestations de qualité, il est important pour YCT France d'attirer des candidats qualifiés en communiquant sur la qualité de vie au travail. L'entreprise souhaite ainsi mettre en avant sa marque employeur (**annexe 8**).

### **Travail à faire :**

À l'aide de vos connaissances et des **annexes 5 à 8**,

- 2.1** Identifier la qualification et les compétences nécessaires au métier de chaudronnier-chaudronnière.
- 2.2** Analyser les modalités de recrutement utilisées en précisant leurs avantages et leurs inconvénients.
- 2.3** Relever les axes de la politique de ressources humaines mise en œuvre dans l'entreprise YCT France.
- 2.4** Présenter l'intérêt de développer la marque employeur pour l'entreprise YCT France.

### **DOSSIER 3 – RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE ET FIDÉLISATION (30 points)**

La politique de responsabilité sociale et environnementale (RSE) de l'entreprise YCT France est présentée dans sa charte (**annexe 9**). À travers les différents engagements dans ce domaine, YCT France espère améliorer sa performance mais aussi attirer les talents et les fidéliser (**annexe 10**).

Dans ce contexte, Rémi BOURDON souhaite valoriser la marque employeur de YCT France en communiquant sur les engagements de l'entreprise en matière de RSE (**annexe 11**).

#### **Travail à faire :**

À l'aide de vos connaissances et des **annexes 8 et 9 à 11**,

- 3.1** Repérer les valeurs de YCT France véhiculées par la charte RSE.
- 3.2** Montrer que les engagements pris par YCT France correspondent aux volets de la RSE.
- 3.3** Identifier les effets de la RSE sur la fidélisation des salariés de YCT France.
- 3.4** Présenter l'intérêt pour YCT France de communiquer sur la RSE dans le cadre de sa marque employeur.

### **PARTIE 2 - 30 points**

Les entreprises cherchent à se démarquer par une politique de ressources humaines attractive. Le « marketing ressources humaines » est une démarche appliquée au domaine des ressources humaines dont l'objectif est notamment de fidéliser et impliquer les salariés dans le cadre de la performance globale.

En une ou deux pages maximum, à partir de vos connaissances et en vous inspirant d'exemples d'organisations, parmi lesquels l'entreprise YCT, répondez à la question suivante :

**Une politique de fidélisation des salariés améliore-t-elle systématiquement la performance de l'entreprise ?**

**Extraits du forum de discussion des salariés sur l'intranet  
de l'entreprise YCT France**

<b>Sujet de discussion</b>	<b>Métier</b>	<b>Avis du collaborateur ou de la collaboratrice</b>
<b>Conditions de travail dans l'entreprise</b>	Anonyme, Intérimaire, 18/01/2017, 19h32	Bonne ambiance de travail mais l'organisation est floue et la réussite de l'entreprise repose trop sur l'initiative individuelle.
	Anonyme, Employé des services supports, 6/12/2016, 20h10	Équipe soudée mais les perspectives d'évolution sont réduites et les managers sont parfois inaccessibles. On ne se sent pas assez soutenu dans le travail.
	Anonyme, ouvrier sur les chantiers, 21/11/2016, 19h53	Les postures de travail, le bruit, le froid et l'humidité sur les chantiers me provoquent des douleurs et de la fatigue. On travaille trop dans la poussière.
	Anonyme, chef d'équipe, 14/11/2016, 13h56	L'intensification des exigences, les nouveaux procédés de soudure rendent le travail de plus en plus contraignant, ce qui est source de stress. Heureusement les projets sont intéressants.
<b>Avis général sur l'entreprise</b>	Anonyme, Cadre, 15/09/2016, 22h46	Entreprise innovante et large autonomie donnée aux salariés ; mais peu de mobilité interne et un manque de reconnaissance de la charge de travail réalisée.
	Anonyme, dessinateur bureau d'études, 18/01/2016, 23h02	Entreprise où on valorise le savoir-faire technique et où on fixe clairement les objectifs à atteindre. En revanche, certaines équipes vivent sur leurs acquis et sont hostiles à l'innovation.

**Extraits du bilan social 2016**

<b>Indicateurs</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Effectif au 1 <sup>er</sup> janvier	750	735	765
Nombre d'heures théoriques travaillées	1 205 250	1 181 145	1 229 355

<b>Indicateurs</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'accidents du travail avec arrêts	5	8	10
Nombre de jours perdus pour incapacité de travail	362	439	534
<b>Taux de gravité</b>	0,30	0,37	0,43
<b>Taux de fréquence</b>	4,15	6,77	8,13

<b>Indicateurs</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'heures d'absence	41 581	72 700	89 365
<b>Taux d'absentéisme (%)</b>	3,45	6,15	7,27
Nombre d'arrivées	15	60	80
Nombre de départs	30	30	30
<b>Taux de rotation (%)</b>	3	6,12	7,19

**Extrait du compte rendu de la réunion du CHSCT  
de l'entreprise YCT France en date du 14 mars 2017**

Objet : Conditions de travail sur les chantiers de construction

[...]

Le directeur des ressources humaines et de la communication est interrogé sur deux évènements qui se sont déroulés récemment.

Le 7 février 2017, après le déjeuner, alors qu'il travaillait sur le chantier de construction d'un yacht, Yves DELORME, tuyauteur intérimaire âgé de 22 ans, devait faire passer un tuyau et percer un trou au chalumeau, lorsqu'il a senti une brûlure au visage. Cette brûlure a entraîné une interruption temporaire de travail de 30 jours. Au cours de l'enquête, plusieurs trous, vraisemblablement dus au frottement, ont été découverts sur le flexible. L'oxygène s'est donc échappé, provoquant les flammes au contact du chalumeau.

Le 1<sup>er</sup> mars 2017, Sandrine ROSERIN, responsable du chantier, a été agressée verbalement par un intérimaire sur le chantier qu'elle dirigeait. Elle lui aurait signifié une sanction qu'il n'aurait pas supportée.

On constate une augmentation de ce type d'incidents depuis quelques mois.

[...]

## La prévention au travail, vue par les employeurs

Selon l'enquête Conditions de travail 2013, près de 60 % des employeurs ont, cette année-là, mis en œuvre des mesures de prévention. [...] La gestion de la main-d'œuvre et la représentation des salariés décrites par les employeurs permettent d'analyser la prévention des risques selon les situations des entreprises. [...] Les employeurs sont tenus, depuis 2001, d'identifier les risques encourus sur le lieu de travail et de les consigner dans un document unique d'évaluation des risques (DUER).

La modification de l'organisation du travail et l'élaboration d'un nouveau plan de prévention des risques professionnels, qui concernent chacune environ un établissement sur dix, sont plus particulièrement adoptées dans les établissements de plus de 250 salariés. [...] La prévention passe aussi par la surveillance médicale renforcée (SMR), qui vise les salariés exposés à des risques spécifiques (produits cancérigènes, rayonnements ionisants, bruit, travail de nuit...). Mise en œuvre par les services de santé au travail, la SMR consiste en des examens médicaux plus approfondis ou plus fréquents, des examens complémentaires spécifiques ou une surveillance accrue des postes et conditions de travail, le médecin du travail restant juge du contenu de cette surveillance.

Dans le secteur privé, près d'un employeur sur deux a cherché conseil auprès de plusieurs institutions dans les 12 mois précédant l'enquête, les grands établissements (500 salariés et plus), ceux du BTP, de l'industrie agricole et alimentaire ou de l'énergie étant particulièrement demandeurs. [...] La sollicitation de conseils et l'adoption d'une norme santé-sécurité, qui concernent donc avant tout les établissements de grande taille, vont de pair avec la présence d'une direction des ressources humaines ou d'un CHSCT.

Pour prévenir les risques psychosociaux, 24 % des établissements ont adopté, au cours des 12 mois précédant l'enquête, une mesure d'ordre collectif : aménagement des horaires, modification de l'organisation du travail ou encore mise en œuvre de procédures de résolution des conflits. Par ailleurs, 22 % des établissements ont pris des mesures au niveau individuel : procédures de signalement de salariés en situation de risque, de salariés ayant des conduites addictives, ou assistance aux salariés de manière confidentielle. Le troisième type de mesures, à savoir la formation spécifique des salariés ou des managers à la prévention des risques psychosociaux, est moins courant : seulement 14 % des établissements y ont eu recours.

Selma Amira, La prévention au travail, vue par les employeurs  
*Santé & Travail n° 96, octobre 2016*

**Fiche de description de poste**

**Chaudronnier-Chaudronnière**

Statut : ETAM<sup>1</sup>

Temps de travail : 35 heures hebdomadaires

Contrat : contrat à durée indéterminée

Secteur d'activité : construction navale

Lieu de travail : 13270 Fos-sur-Mer

**Description du poste**

Le chaudronnier ou la chaudronnière travaille les métaux : le cuivre, l'acier, l'étain, le plomb et les alliages comme l'aluminium. Il ou elle réalise, à partir de feuilles de métal, des pièces pour la réalisation des chantiers.

**Missions principales**

À partir des plans de l'ouvrage à fabriquer, le chaudronnier ou la chaudronnière étudie la forme à obtenir, la quantité de matière et les outils à utiliser. Manuellement ou à l'aide de machines, il ou elle :

- découpe des feuilles de métal ;
- leur donne une forme en appliquant différentes actions : pliage, cintrage, perçage ;
- assemble les éléments en soudant, boulonnant, rivetant<sup>2</sup>.

Outre la fabrication de nouvelles pièces, le chaudronnier ou la chaudronnière peut assurer la maintenance de pièces existantes, déformées, cassées ou usées. Sa mission sera alors de diagnostiquer l'état de la pièce, de la remettre en état, de fabriquer éventuellement des pièces non standard et de contrôler leur conformité.

**Profil**

Le chaudronnier ou la chaudronnière doit être en mesure de :

- lire un plan en deux et trois dimensions ;
- faire des calculs et un peu de géométrie ;
- découper, cisailer, poinçonner, souder, plier, cintrer et emboutir ;
- utiliser les machines pour réaliser les opérations mécaniquement ;
- manier des commandes numériques ;
- respecter les normes strictes de sécurité qui régissent sa profession.

Habile manuellement et autonome, le chaudronnier ou la chaudronnière a une bonne perception des formes dans l'espace, de l'endurance physique (bruit, port de charges, station debout), et une capacité à travailler en équipe.

Un baccalauréat professionnel Réalisation d'ouvrages chaudronnés et de structures métalliques ou Technicien en chaudronnerie industrielle constitue le minimum requis.

Un BTS Conception et réalisation en chaudronnerie industrielle serait un plus.

Une expérience de 2 ans minimum est souhaitée.

Une évolution vers un poste de contremaître ou de responsable de chantier est possible.

**Rémunération**

- Rémunération annuelle brute de 19 200 à 20 800 euros
- Tickets restaurant

<sup>1</sup> ETAM : Employés, techniciens et agents de maîtrise

<sup>2</sup> Riveter : assembler grâce à un rivet (tige cylindrique)

**Extrait du rapport d'activité et de développement durable 2016**

[...] **IV. Politique de ressources humaines**

**PROMOUVOIR LA FILIÈRE MÉTIERS**

YCT France est partenaire d'établissements d'enseignement (collèges, lycées, centres de formation d'apprentis, écoles d'ingénieurs ou de management). L'objectif de ce réseau Écoles est d'encourager les collégiens, lycéens et étudiants d'aujourd'hui à se tourner vers les métiers de la filière navale. L'accueil régulier de classes pour une visite du site et de ses ateliers ou bien de stagiaires présentant un projet d'études en lien avec notre activité permet à YCT France de promouvoir sa filière métiers. Parallèlement, YCT France prend des initiatives destinées à valoriser les métiers de la métallurgie en ouvrant ses portes au corps enseignant et au personnel d'orientation.

**ANTICIPER LES BESOINS EN COMPÉTENCES PAR LE RECRUTEMENT EN ALTERNANCE**

Actuellement, 25 jeunes suivent une formation dans le cadre d'un contrat en alternance dont 18 en contrat d'apprentissage pour une durée de 2 à 3 ans, en vue d'obtenir soit un CAP Conception réalisation en chaudronnerie industrielle, soit un CAP Préparation et réalisation d'ouvrages électriques, soit un Baccalauréat professionnel de technicien en chaudronnerie industrielle, ou bien encore un BTS Construction navale ou BTS Conception et réalisation en chaudronnerie industrielle.

**PROMOUVOIR DE NOUVELLES MODALITÉS DE RECRUTEMENT**

Outre le recrutement à travers les écoles, l'entreprise développe son site de recrutement YCT-recrute.com afin d'attirer de nouvelles générations. Les enjeux du numérique nous incitent à proposer de nouvelles techniques de recrutement comme l'organisation de « job-dating ».

**ENTRETENIR LE DIALOGUE SOCIAL**

Plusieurs accords d'entreprise ont été signés en 2016. Ils portent sur :

- la compétitivité de l'entreprise ;
- le contrat de génération ;
- l'égalité femmes-hommes ;
- la qualité de vie au travail.

**PROMOUVOIR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

Un accord d'entreprise formalisant un dispositif de prévention des risques psychosociaux a été signé en 2015 et renouvelé en 2016. Cet accord contient plusieurs mesures de prévention du stress au travail et des risques psycho-sociaux ; il a permis une action de formation et de sensibilisation de l'ensemble du personnel encadrant.

Le volet de l'accord sur la qualité de vie au travail signé en décembre 2016 présente les contenus suivants :

**La qualité des relations sociales et de travail**

- Reconnaissance du travail.
- Égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- Mise en place d'espaces de dialogue et d'expression des salariés.

**La qualité du contenu du travail**

- Autonomie et degré de responsabilité.
- Enrichissement des compétences.

**La qualité de l'environnement physique**

- Sécurité.
- Facteurs d'ambiance (bruit, éclairage, température, luminosité, etc).

**Les possibilités de réalisation et de développement personnel**

- Formation.
- Acquis de l'expérience.
- Déroulement de carrière et égalité de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.
- Prise en compte des diversités.

**La possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle**

- Prise en compte de la parentalité (au cours de la vie professionnelle).
  - Rythmes et horaires de travail.
  - Attention portée aux temps sociaux (transports, accès aux services).
- [...]

**Page d'accueil du site YCT-recrute.com**

Offres d'emploi, formations, descriptions et renseignements sur les métiers de la construction navale...

***Nos métiers vous intéressent ? Rejoignez YCT France pour une aventure passionnante !***

**REGARDONS L'AVENIR ENSEMBLE**

Métiers

Postes à  
pourvoir

Stages et  
alternance

Candidatures  
spontanées

Contact

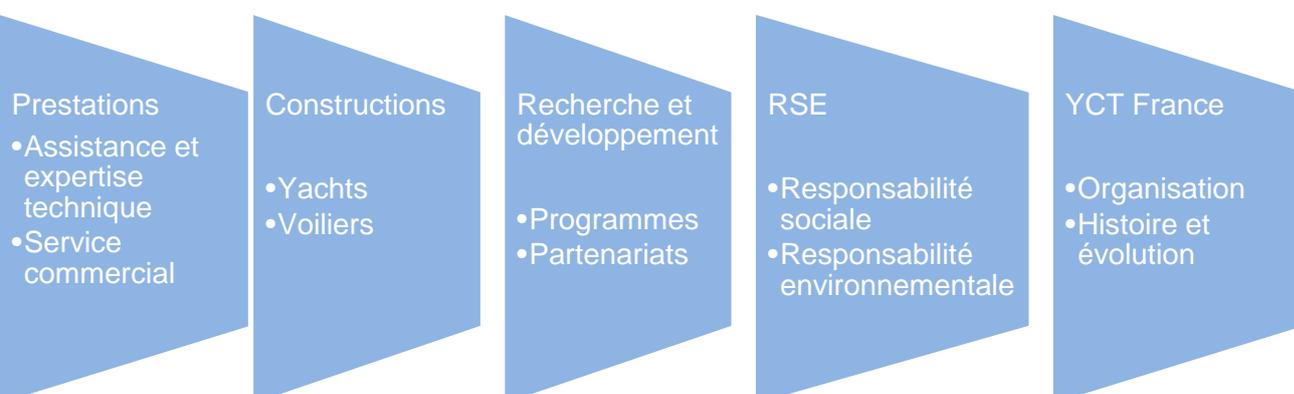
**ACTUALITÉS**

**YCT France organise un « job dating » le 4 mars 2017**

YCT France organise une rencontre recrutement sur son site de Fos-sur-Mer. Cette rencontre sera l'occasion d'échanger avec des professionnel(le)s sur les missions liées aux différents postes de l'entreprise. Vous êtes intéressé(e) par les métiers de la construction navale ? Vous êtes fasciné(e) par l'univers des yachts ou des voiliers ? Rejoignez une entreprise en fort développement et inscrivez-vous sur [www.YCT-recrute.com](http://www.YCT-recrute.com).

Une confirmation vous sera envoyée après inscription.

YCT France promeut l'égalité des chances et place la lutte contre toute forme de discrimination au cœur de sa politique de gestion des ressources humaines.



## **Le marketing RH : nouvelle dimension de la GRH et/ou du marketing**

[...] Le “marketing RH” est une nouvelle discipline dont nous entendrons souvent parler [...] [Il s’agit de mettre en avant sa marque employeur]. Il convient de considérer également les récentes pratiques d’appropriation des réseaux sociaux par l’entreprise [...]. Le marketing RH, cette nouvelle façon de communiquer sur leurs valeurs et les initiatives liées au capital humain, est un concept qui monte [...].

- On peut parler de marketing RH externe, c’est-à-dire toutes les actions qui ciblent les candidats potentiels. Il s’agit donc de promouvoir le positionnement employeur de l’entreprise et son identité.
- Le marketing RH interne concerne, quant à lui, les différentes pratiques visant à consolider la relation employeur/employés. Ainsi, l’identification et la communication de la stratégie d’entreprise [...] ou encore la promotion des avantages offerts par l’entreprise pourront constituer quelques-uns des éléments de marketing RH interne permettant de fidéliser les employés et d’accroître leur attachement à l’entreprise.

[...] Des salariés peuvent même opter pour travailler chez certaines entreprises de bonne renommée «employeur» à un salaire inférieur aux autres offres. [...] Même les recruteurs ont changé d’attitude vis-à-vis des candidats en veillant à ce que les entretiens soient plus chaleureux.

### **Quelles sont les contraintes pour l’entreprise ?**

- Quand on communique sur son entreprise et ses valeurs, cela suppose des messages porteurs de promesses et d’engagements. Le non-respect de ces engagements entraîne logiquement un risque de démotivation et de désengagement. Il faut assumer les conséquences des promesses liées à l’image employeur créée en interne et/ou en externe.
- Un autre risque réside dans le fait de mener une politique de marketing RH déséquilibrée en privilégiant les axes d’attractivité externe par rapport à son attractivité interne. Il ne sert à rien d’attirer sans pouvoir fidéliser les ressources clés existantes.

### **Quelle est la bonne démarche pour concevoir une stratégie de marketing RH ?**

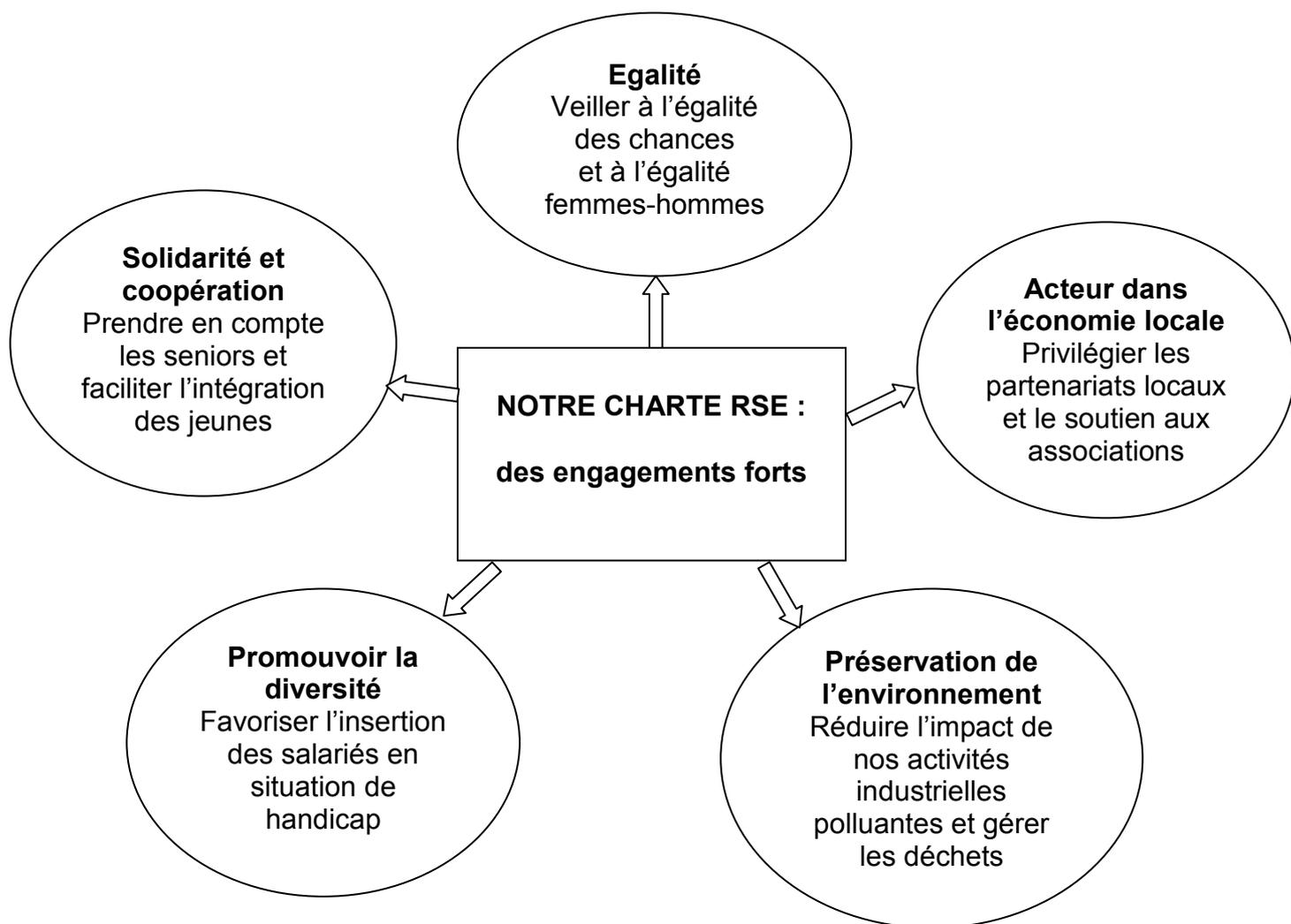
Une stratégie de marketing RH repose sur un certain nombre de facteurs.

D’abord, travailler son attractivité auprès des candidats. Cela signifie repositionner son image employeur. Un ensemble d’outils peuvent être déployés comme l’élaboration d’un film institutionnel sur l’entreprise, l’élaboration des contacts écoles (stages, visites d’entreprises, participation aux forums d’étudiants...), la mise en place d’un programme d’accueil, d’intégration et d’accompagnement, l’établissement de plans de carrières individualisés dans la mesure du possible, le développement des avantages sociaux et le bien-être du capital humain tout en respectant l’équilibre charge de travail/vie privée, la mise en place d’outils de fidélisation et de développement du sens d’appartenance...

Bref, il faut créer un monde auquel les gens veulent appartenir.

Enfin, il s’agit d’être une entreprise capable d’attirer les offres de services externes et de fidéliser son capital humain interne en retravaillant sa relation avec ses « cliemployés ».

**Principes de la charte RSE de YCT France**



## **Les engagements RSE au service de la performance**

(Extrait du rapport d'activité et de développement durable YCT France 2016)

**Garantir l'égalité des chances** : YCT France promeut l'égalité des chances et place au cœur de sa politique de gestion des ressources humaines la lutte contre toute forme de discrimination liée à l'âge, au sexe, à l'origine, au handicap. Un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé en 2015.

**Prendre en compte les « seniors » et faciliter l'intégration des plus jeunes** : un plan d'action pour l'emploi des seniors a été défini en 2014 et prolongé depuis l'accord d'entreprise relatif au contrat de génération. Il porte sur la politique de recrutement et de mobilité, l'accès à la formation et la transition entre la vie active et la retraite et la transmission des savoirs et savoir-faire entre générations.

**Promouvoir la diversité** : la charte de la diversité a été signée par l'entreprise en 2012. Depuis 2012, un « référent handicap » est chargé d'informer et de sensibiliser l'ensemble des salariés sur le handicap.

**Promouvoir la qualité de vie au travail** : des négociations sur la qualité de vie ont abouti en décembre 2016. Les solutions retenues permettent de garantir le bien-être au travail des salariés en offrant un environnement physique sécurisé, une bonne ambiance de travail, un contenu du travail varié et un équilibre vie privée-vie professionnelle.

**Innover pour des yachts et des voiliers plus propres et plus sûrs** : depuis 2010, YCT France développe un programme de recherche-développement qui contribue à structurer la réflexion environnementale depuis la conception des bateaux jusqu'à leur démantèlement (gestion de l'énergie, gestion de l'eau à bord, gestion des déchets, éco-conception...).

**Réduire l'impact de nos activités industrielles** : chaque activité du site fait l'objet d'une analyse détaillée de ses impacts sur l'environnement (émission de poussières, qualité des eaux pluviales et eaux usées, rejets de gaz à effet de serre...).

**Protéger la biodiversité** : le site est implanté sur un espace naturel au bord de la mer méditerranée. Notre service en charge de la protection de la faune et de la flore assure une surveillance de toute anomalie sur le site ou à proximité immédiate.

## **Pourquoi la communication est la compétence la plus importante de la RSE ?**

### **Mieux informer et diffuser la RSE grâce à la communication**

L'autre facette de la "casquette" de communicant des professionnels de la RSE, c'est la diffusion de l'information. (...) Le rôle des professionnels de la RSE est donc de trouver les canaux internes pour diffuser l'information relative au développement durable, et donc contribuer à l'engagement des salariés sur ces questions.

Peut-être moins évident mais tout aussi important : le rôle de la communication externe pour la RSE. La diffusion des bonnes pratiques et la valorisation des réussites en matière de stratégie RSE contribuent à faire de la RSE un standard de business.

### **Communication et RSE : la clé pour toucher ses parties prenantes**

Enfin, la RSE a également besoin de la communication pour toucher les différentes parties prenantes de l'entreprise. D'abord, le client, le consommateur. D'après les études récentes, les consommateurs veulent plus d'informations sur les pratiques RSE des entreprises dont ils achètent les produits. Les consommateurs veulent comparer, et la responsabilité des entreprises devient un critère d'achat. Si l'entreprise ne sait pas communiquer, si elle ne sait pas présenter les résultats de sa RSE d'une façon qui touche le client, alors la stratégie développement durable perd une grande partie de son intérêt.

e-rse.net