

Synthèse CONFERENCE - CAFE RH - ALGRH 21-05-2026



M. Yassine FOUAD (foudad.y@terence.dz)

- ✓ Vice-Président « études & RSE » ALGRH
- ✓ Directeur du cabinet Terence Alger.
- ✓ Expert RSE. Formateur/enseignant.
- ✓ Manager/Directeur des R.H - Auditeur social.

Quelles contributions de la RSE à l'inclusion professionnelle des personnes aux besoins spécifiques ?

A partir du cadre global du Développement Durable (DD), des 17 Objectifs DD 2015-2030, la RESPONSABILITE SOCIETALE (RS) constitue le prolongement et la mise en œuvre du DD au niveau micro-économique, tant dans les entreprises (**RSE**) que les organisations non-marchandes (**RSO**), les universités (**RSU**) et territoires (**RST**).

Après un bref rappel de la RSE et de la contribution des parties Prenantes ou « stakeholders », le volet respect de la conformité et de la Légalité ont été abordés, avec :

- Les Principaux référentiels internationaux de DD (ODD 2030), de RSE (Normes ISO 26.000 :2010), le rappel du contenu de la norme ISO 26.000-2010 : les 7 Principes -7 Questions centrales-32 Domaines d'Action.
- Les contributions d'ISO 26.000 aux **Droits Humains, la Santé, les Relations & Conditions de Travail, le Comportement Ethique et la Gouvernance**
- **Les principales dispositions de la Constitution de 2020 et le dispositif juridique algérien** relatif à la protection des personnes aux besoins spécifiques.

En conclusion : proposition de plusieurs leviers pour sortir de la culture de « l'assistanat » et renforcer l'Inclusion socio-professionnelle comme :

- **L'auto-entreprenariat** et la création d'entreprise ou start up
- **Le développement des compétences** et la formation continue « tout au long de la vie »
- **La maîtrise des T.I.C.** (informatique, internet, réseaux sociaux, I.A....)
- **L'inclusion numérique** et l'accès aux différentes plate-forme digitales (de services, e-learning, télétravail...)
- La **pratique sportive**, aussi bien de compétition (ex : Jeux Paralympiques) que d'entretien de la santé physique et mentale

Café RH /21/05/2026

SYNTHESE DE L'INTERVENTION DU PR FASLA EL HADI

- Vice-président ALGRH chargé des relations extérieures.
- Directeur général du Cabinet BCS Group Institut. Oran
- Conférencier national et international.
- Formateur Expert en Management/ Organisation.

faslaelhadi@gmail.com



« L'exclusion professionnelle : Impacts sur l'homme et l'entreprise »

L'exclusion professionnelle se présente comme l'un des défis les plus importants de la vie organisationnelle. Loin de se limiter aux formes visibles de discrimination, elle s'exprime à travers une multitude de critères — le genre, l'âge, l'origine ethnique, le handicap, la religion, l'apparence physique ou encore le niveau de qualification — qui se combinent parfois en une intersectionnalité d'inégalités particulièrement difficile à identifier et à combattre.

Sur le plan organisationnel, les coûts sont documentés et considérables : une baisse de productivité estimée entre 19 et 30 % selon les secteurs, un coût moyen de 13 000 euros par salarié concerné en France, une dégradation du climat interne et un affaiblissement de la culture d'entreprise. L'engagement du personnel s'effrite, le turnover s'accélère, et l'innovation s'asphyxie, faute d'une diversité de voix réellement entendue et valorisée.

Mais c'est sur l'être humain que les effets sont les plus préoccupants. Les travaux comme, - EU-OSHA 2020, DARES 2021, Gallup 2021 — convergent : les personnes exposées à l'exclusion sont deux fois plus susceptibles de souffrir de stress, d'anxiété ou de dépression, et sont davantage exposées aux maladies physiques, à la dévalorisation de soi, au burn-out et à l'absentéisme chronique. Le phénomène d'auto-exclusion, par lequel l'individu finit par se marginaliser lui-même par résignation ou par déficit de confiance, constitue à cet égard un signal d'alerte particulièrement grave.

Il existe cependant des réponses opérationnelles : élaboration d'indicateurs RH sensibles à l'exclusion, déploiement d'un plan d'actions inclusif, et adoption d'une charte d'éthique plaçant la dignité du travailleur au cœur de la stratégie organisationnelle.