

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

Liberté
Égalité
Fraternité



Branche des
Organismes
de Formation

AKTO
L'humain au cœur des services

LA POLITIQUE RSE DE LA BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION

Webinaire de présentation
Février 2026

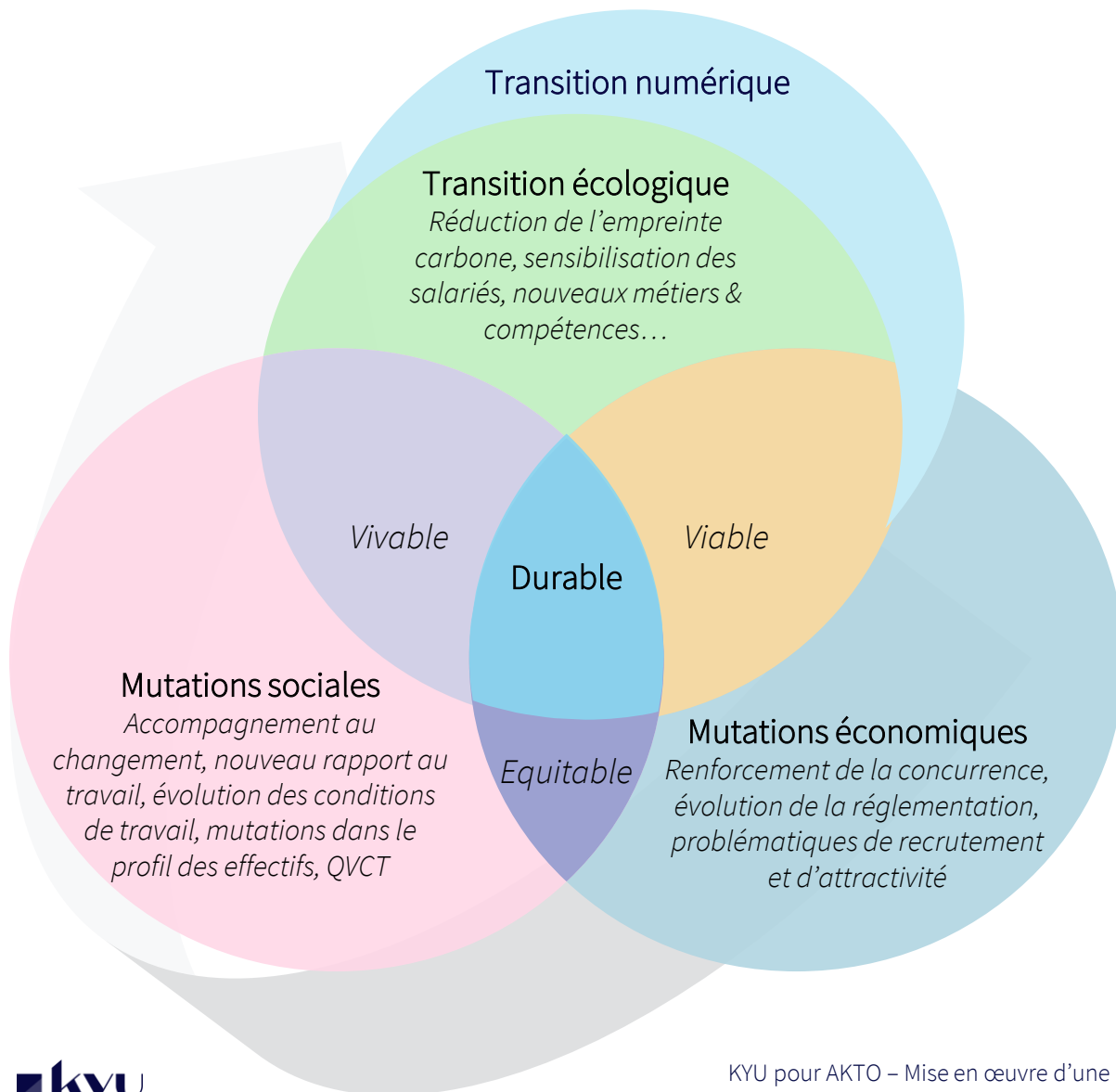




QU'EST-CE QUE LA RSE ?

1

QU'EST-CE QU'UNE POLITIQUE RSE ?



La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est un concept qui s'inscrit dans le cadre plus large du développement durable. Le développement durable se compose de plusieurs dimensions corrélées les unes aux autres :

La dimension sociale (*satisfaction des besoins, égalité entre les générations*)

La dimension économique (*création de richesses et amélioration des conditions de vie matérielles*)

La dimension environnementale (*préserver les ressources naturelles, les espèces...*)

La définition d'une politique de RSE est une approche par laquelle une entreprise intègre volontairement des préoccupations sociales et environnementales dans ses activités commerciales et ses interactions avec toutes ses parties prenantes.

La compréhension des relations entre chacune de ces 3 dimensions est fondamentale afin de dresser une politique RSE efficace.

La dimension numérique, historiquement absente de la définition du développement durable, est aujourd'hui tout aussi prégnante que la transition écologique (*émergence de nouveaux métiers et compétences, nécessité de réduire son empreinte carbone liée aux outils numériques...*).

POURQUOI LA RSE EST-ELLE IMPORTANTE POUR LES ORGANISMES DE FORMATION ?

UNE DOUBLE RESPONSABILITÉ PROPRE AU SECTEUR DE LA FORMATION

86% des organismes de formation sont d'accord ou tout à fait d'accord avec la phrase suivante :

« Les organismes de formation ont une responsabilité importante dans l'acquisition par la population des compétences en lien avec les transitions environnementale, numérique, mais également sociale. »

- Une responsabilité entreprise : Les organismes de formation, comme toute entreprise, peuvent répondre à leurs problématiques sociales et réduire l'impact environnemental de leurs activités par l'intermédiaire d'actions RSE.
- Une responsabilité OF : Par leur contact direct avec les apprenants, les OF jouent un rôle d'exemplarité et de sensibilisation majeur. Les formations qu'ils dispensent peuvent porter sur des sujets directement liés à la RSE (*compétences environnementales, management inclusif...*) ou permettre de sensibiliser et véhiculer de bonnes pratiques.

UNE OPPORTUNITÉ DE SE DÉMARQUER DANS UN ENVIRONNEMENT CONCURRENTIEL

Dans un contexte de renforcement de la concurrence, les organismes de formation doivent impérativement se saisir des mutations environnementales et numériques afin d'adapter leur offre de formation aux évolutions du marché et à la demande des clients (*entreprises, organismes publics...*).

Certains organismes ont ainsi intégré la politique RSE comme un élément leur permettant de se différencier dans les appels d'offres, et ont parfois recours à une labellisation RSE afin de se démarquer des entreprises concurrentes.





2

PRÉSENTATION DE LA BOÎTE À OUTILS

5 GRANDES THÉMATIQUES

17 ENJEUX RSE POUR LES ORGANISMES DE FORMATION



Structurer sa politique RSE

- Tenir compte des enjeux sociaux et environnementaux du secteur
- Mettre en place une gouvernance responsable
- Consacrer des moyens au déploiement de la RSE



Adopter des pratiques éthiques avec ses parties prenantes

- Développer son ancrage local
- Intégrer la transparence et l'éthique dans ses relations avec les partenaires
- Communiquer de manière transparente
- Veiller à la satisfaction client



Mettre en œuvre une politique sociale

- Améliorer la QVCT
- Garantir un environnement de travail sûr et accessible
- Mettre en œuvre une politique de recrutement inclusif
- Accompagner les salariés sur la maîtrise de compétences « sociales »



Proposer une offre de formation responsable

- Intégrer la RSE dans son offre de services
- Assurer l'adaptabilité des formations
- Réduire l'impact carbone des déplacements liés à la formation



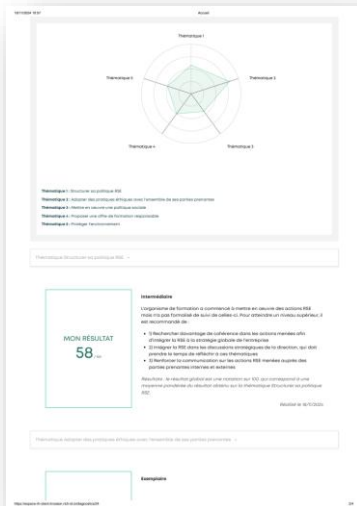
Protéger l'environnement

- Accompagner les salariés sur la maîtrise de compétences « environnementales »
- Veiller à une utilisation responsable des outils numériques
- Minimiser l'utilisation de consommables à usage unique

UNE BOÎTE À OUTILS CRÉÉE EN 2024 POUR ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES À CHAQUE ÉTAPE DE LEUR DÉMARCHE RSE

1

Identifier les points forts et les leviers d'amélioration de son entreprise sur la RSE



Autodiagnostic RSE

2

Initier sa démarche RSE



Guide de bonnes pratiques
« Initier sa démarche RSE en tant qu'organisme de formation »

3

Aller plus loin et développer sa démarche RSE



Référentiel RSE de la branche

4

Communiquer sur ses engagements



Charte RSE

[Accéder aux outils de la branche sur le site d'AKTO](#)

DES OUTILS OPÉRATIONNELS & INTERDÉPENDANTS

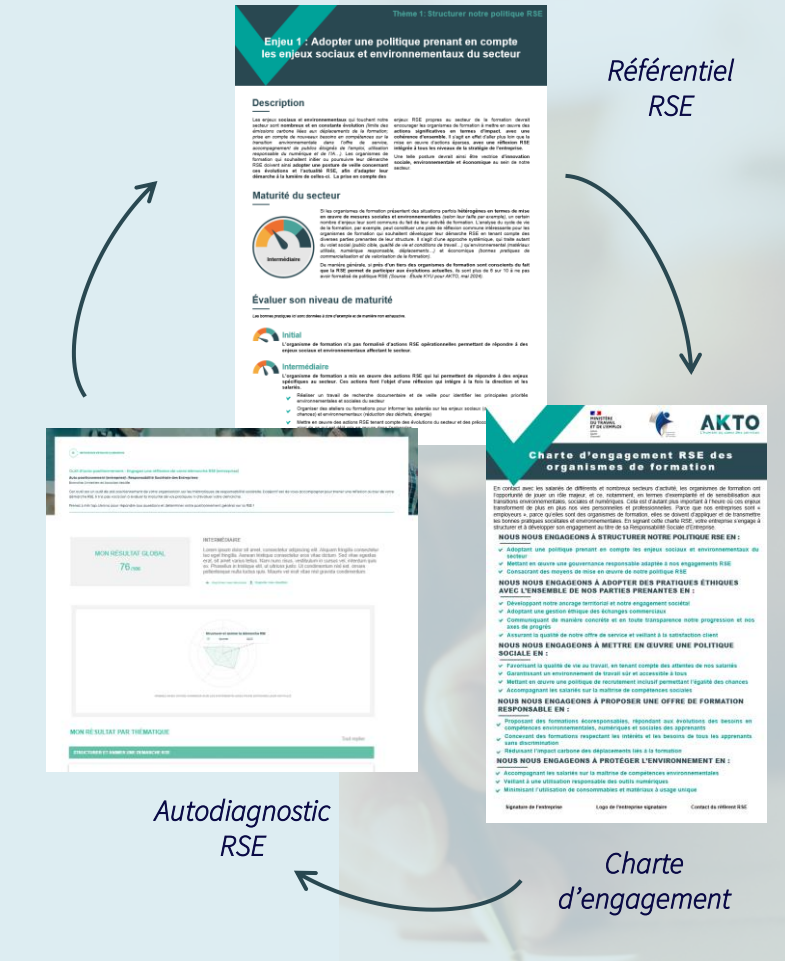
AUTODIAG RSE : MESURER RAPIDEMENT VOTRE MATURITÉ

- L'autodiagnostic comprend 17 questions, une pour chacun des 17 enjeux du référentiel.
- Il permet à une entreprise, en moins de 10 minutes, d'obtenir son niveau de maturité sur chacune des cinq thématiques du référentiel : initial, intermédiaire, avancé ou exemplaire.
- Un profil global est également donné. Ce niveau est plus nuancé : observateur, curieux, pragmatique ou engagé.

CHARTRE D'ENGAGEMENT : UN OUTIL MARQUE EMPLOYEUR

- Les actions RSE et bonnes pratiques citées dans le référentiel se déclinent en engagements concrets pour la branche des organismes de formation.
- Les entreprises ont la possibilité de signer cette Charte afin de valoriser leur engagement RSE et s'aligner avec celui de la branche professionnelle. Il s'agit d'un outil marque employeur à mettre en valeur dans un rapport RSE ou sur un site internet.

3 outils qui se fondent sur les enjeux RSE spécifiques à la branche des organismes de formation



2 OUTILS COMPLÉMENTAIRES CRÉÉS EN 2025

ACCÉDER RAPIDEMENT AU CONTENU DU RÉFÉRENTIEL RSE



Module de sensibilisation RSE

UN JEU POUR SENSIBILISER LES ENTREPRISES À LA RSE



Jeu de la Fresque de la formation
responsable

LE MODULE DE SENSIBILISATION RSE : 2 OBJECTIFS COMPLÉMENTAIRES

Faciliter l'accès au contenu du référentiel, avec la présentation des enjeux et bonnes pratiques RSE

Adopter une politique prenant en compte les enjeux sociaux et environnementaux du secteur

Thématique 1 : Structurer une politique RSE

Description

Les enjeux sociaux et environnementaux du secteur de la formation évoluent rapidement. Les organismes de formation doivent adopter une veille active RSE pour adapter leurs pratiques, intégrer ces enjeux à leur stratégie globale et favoriser des actions cohérentes, sources d'innovation sociale, environnementale et économique.

Bonnes pratiques

- Réaliser un travail de recherche documentaire et de veille pour identifier les principales priorités environnementales et sociales du secteur
- Formaliser un plan d'action stratégique RSE avec des objectifs sociaux (*parité, diversité*) et environnementaux (*économies d'énergie, réduction des émissions de CO2*)
- Travailler en intelligence collective avec d'autres organismes de formation au niveau local et/ou national pour tenter de répondre aux enjeux sociaux et environnementaux qui touchent le secteur

Indicateurs

- Pourcentage d'objectifs RSE atteints
- Nombre de programmes de formation co-construits avec des parties prenantes externes
- Pourcentage de nouveaux objectifs annuels
- Nombre de partenariats locaux actifs (*avec des projets en cours*)

Qualiopi

- Critère 1 : Conditions d'information du public



Initial

L'organisme de formation n'a pas formalisé d'actions RSE opérationnelles permettant de répondre à des enjeux sociaux et environnementaux affectant le secteur.



Intermédiaire

L'organisme de formation a mis en œuvre des actions RSE qui lui permettent de répondre à des enjeux spécifiques au secteur. Ces actions font l'objet d'une réflexion qui intègre à la fois la direction et les salariés.



Avancé

L'organisme de formation a formalisé une politique RSE qui lui permet de répondre à ses enjeux sociaux, environnementaux et économiques et qui s'intègre pleinement dans sa stratégie globale.



Exemplaire

L'organisme de formation est précurseur dans la mise en œuvre d'actions RSE à fort impact dans le secteur et possède une politique dynamique, qui intègre régulièrement de nouveaux enjeux et de nouveaux objectifs.

Fournir des témoignages concrets d'entreprises ayant mis en place des actions RSE

Mettre en œuvre une politique sociale, répondant aux attentes des salariés

Témoignage : Déployer la semaine en 4 jours et demi au sein de son équipe

Pourriez-vous présenter votre organisme ?

Quilotoa a été créé il y a 30 ans, nous sommes 6 salariés et animons un réseau de 35 formateurs. Nous intervenons sur le plan de développement des compétences en entreprise, dont sur le management, la communication, la prise de parole et l'intelligence émotionnelle.

Pourriez-vous nous décrire les étapes qui ont permis de mettre en place la semaine en 4 jours et demi ?

L'idée vient d'un concours d'éloquence pour des jeunes sur le thème de l'entreprise idéale, il y a 2 ans. Les thématiques principales étaient le respect de la vie privée, la flexibilité des horaires et le respect des loisirs en dehors du travail. Nous avons ainsi décidé d'appliquer ces principes à notre entreprise et avons proposé de libérer une demi-journée par semaine à nos collaborateurs. Ce sont eux qui ont décidé du jour choisi et de l'organisation, le processus de décision a pris plusieurs mois. Cela fait maintenant deux ans que nous avons mis en place cette nouvelle organisation.

Y a-t-il eu des éléments facilitants, ou des freins particuliers ?

Nous avons posé quelques conditions, notamment que la demi-journée ne soit pas positionnée le même jour pour tout le monde, que le temps de travail ne diminuerait pas,

et que l'autre moitié de la demi-journée serait faite en télétravail. Cette proposition n'a d'abord pas rencontré l'enthousiasme attendu, les salariés étaient réticents au changement et craignaient que cela affecte l'organisation de l'équipe. Toutefois, après concertation entre eux, les salariés ont accepté et ont eux-mêmes décidé de leur organisation. Finalement, l'idée a plu à tout le monde lors de sa mise en place.



Quels ont été les points positifs pour votre entreprise résultants de la mise en œuvre de cette action ?

Il y a d'abord eu une amélioration de la communication. C'est en discutant tous ensemble que nos collaborateurs se sont aperçus qu'ils n'avaient pas les mêmes intérêts pour choisir leur demi-journée, ils ont appris à mieux se connaître. Ensuite, il y a également l'élargissement du temps passé au bureau, certains ont préféré commencer

plus tôt, d'autres finir plus tard ou prendre moins de temps pendant la pause du midi. Ce changement de l'amplitude horaire passé au bureau est positif, car dans notre activité, il y a une nécessité d'assistance en permanence lorsque nous accueillons du public. Quand un membre est en arrêt, l'équipe se mobilise naturellement pour assumer le travail nécessaire, sans avoir besoin de négocier ou sans avoir de tension. L'ambiance n'a jamais été aussi bonne dans l'équipe.

« Nous avons l'envie d'aller plus loin et passer à la semaine en 4 jours »

Christophe QUESNE, Président de Quilotoa

Quelles sont les prochaines étapes ?

Nous avons l'envie d'aller plus loin que la semaine en 4,5 jours et de passer à la semaine en 4 jours, mais toujours dans l'envie de construire cela ensemble avec les collaborateurs.

Nous remercions Christophe QUESNE (Président fondateur de Quilotoa) et Sylvia GESNEL (Directrice Générale Adjointe de Quilotoa) de nous avoir accordé ce temps d'échange.



LA FRESQUE DE LA FORMATION RESPONSABLE

Participants



Minimum : 5
personnes

Maximum : 10
personnes

Cible



Les organismes de
formation

Les institutionnels

Animation



La Fresque peut être
animée par toute
personne ayant
préalablement
participé à un atelier !

Matériel



2m² de papier



Cartes de la
Fresque



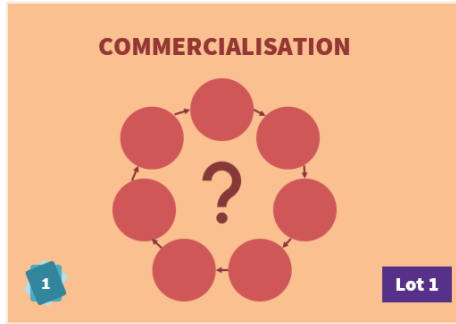
Crayon, feutres,
gomme et scotch

- L'objectif de la Fresque est de sensibiliser à la RSE et ses liens avec le référentiel Qualiopi
- Construit sur le même principe pédagogique que la Fresque du Climat
- Le but du jeu est de mettre, en équipe, les cartes dans le bon ordre et de dessiner les bonnes associations avec les crayons



LES 8 LOTS DE LA FRESQUE DE LA FORMATION RESPONSABLE

Lot 1 : cycle de vie de la formation



Lot 2 : critères Qualiopi



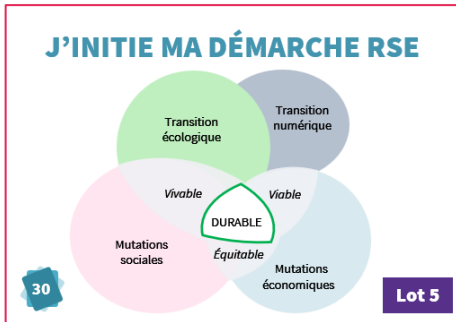
Lot 3 : parties prenantes du cycle de vie



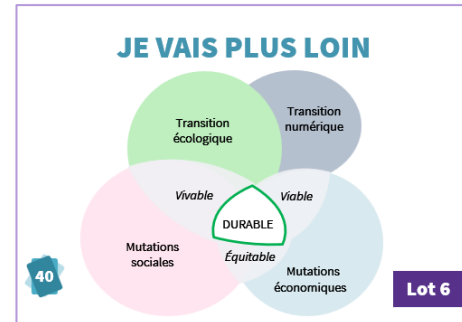
Lot 4 : piliers de la norme ISO 26 000



Lot 5 : Initier sa démarche RSE



Lot 6 : Aller plus loin dans sa démarche RSE



Lot 7 : Risques en cas d'absence de mise en œuvre de la démarche RSE



Lot 8 : cartes blanches à compléter soi-même



UN GUIDE D'ANIMATION ACCOMPAGNE LA FRESQUE



Exemple de réalisation d'une Fresque de la Formation Responsable



Pour aider dans l'animation de la Fresque, un guide de la Fresque a été réalisé pour présenter son contexte, son contenu et l'articulation entre les lots !





DES QUESTIONS ?



Merci pour votre attention !