

Mieux comprendre

LA RSE POUR LES ORGANISMES DE FORMATION



2025

Ce document vous permet de...



**MIEUX COMPRENDRE
LA RSE**



**CONNAÎTRE LES
ENJEUX RSE
SPÉCIFIQUES AUX
ORGANISMES DE
FORMATION**



**IDENTIFIER DES
ACTIONS RSE POUR
VOTRE ENTREPRISE**

SOMMAIRE

01

Qu'est-ce que la RSE ?

02

Où en sont les organismes de formation ?

03

Quelles bonnes pratiques à mettre en oeuvre ?

04

Quels outils pour vous aider ?



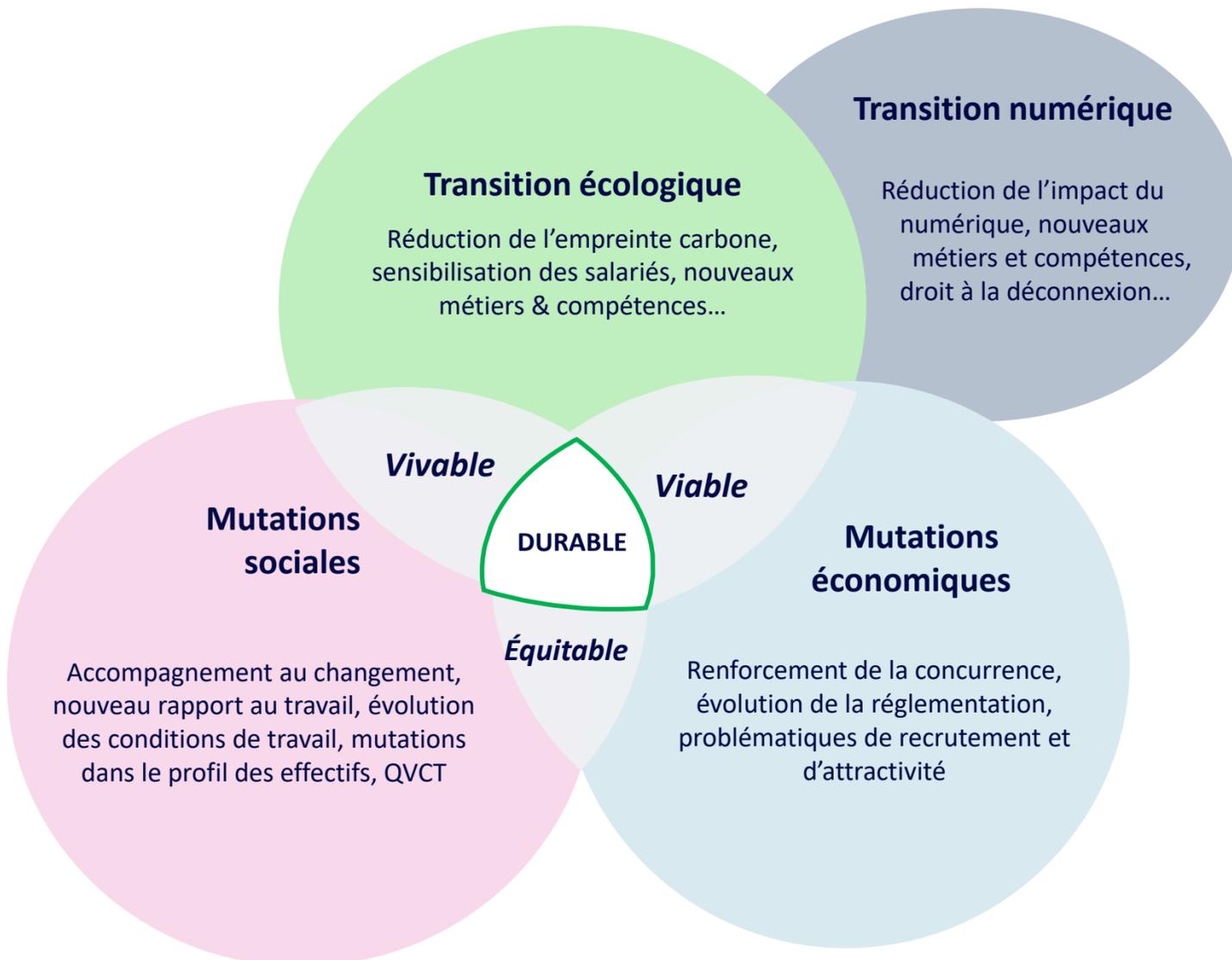
Pavés cliquables !



1

Qu'est-ce que la RSE ?

Qu'est-ce que la RSE ?



La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est un concept qui s'inscrit dans le cadre plus large du développement durable.

La politique 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. 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 environnementale** : préserver les ressources naturelles, les espèces



La **dimension économique** : création de richesses et amélioration des conditions de vie

RSE ou RSO ?

La RSO désigne la Responsabilité Sociétale des Organisations, et se veut donc plus large que la RSE. Dans le cadre de cette Fresque, nous retiendrons le terme de RSE, conformément au texte de l'EDEC.

Qu'est ce que la norme ISO 26 000 ?

Depuis sa première publication en 2010 par l'Organisation internationale de normalisation (*elle a été régulièrement révisée depuis*), la norme ISO 26 000 est devenue la **référence mondiale** en matière de normes structurant la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

Sa diffusion doit notamment permettre :

- D'accompagner les organisations dans leur **démarche de développement durable**,
- D'arrêter une **description de la RSE** (*principes, origines, orientations, communication inhérente*),
- **D'intégrer, de concrétiser et de promouvoir les comportements responsables** dans les organisations,
- D'identifier l'ensemble des parties prenantes, et de **faciliter le dialogue**.

Pourquoi la mobiliser dans le cadre d'une démarche RSE?

Les sept principes de la norme ISO 26 000 servent de **boussole** afin d'orienter les bonnes pratiques et de les légitimer dans le cadre de la RSE.

Et la norme ISO 26 000 ?



POURQUOI LA BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION S'ENGAGE-T-ELLE SUR LA RSE ?

La formation constitue un levier indispensable pour répondre aux enjeux liés à la RSE, les organismes de formation peuvent ainsi agir sur deux dimensions :



En tant qu'employeurs

Confrontée à des enjeux de recrutement et fidélisation, toute entreprise peut agir sur différents axes : élargissement du recrutement, QVCT, sécurisation des parcours...



En tant qu'organisme de formation

À travers les formations, les OF ont l'opportunité de jouer un rôle majeur de sensibilisation aux transitions environnementales, sociales et numériques

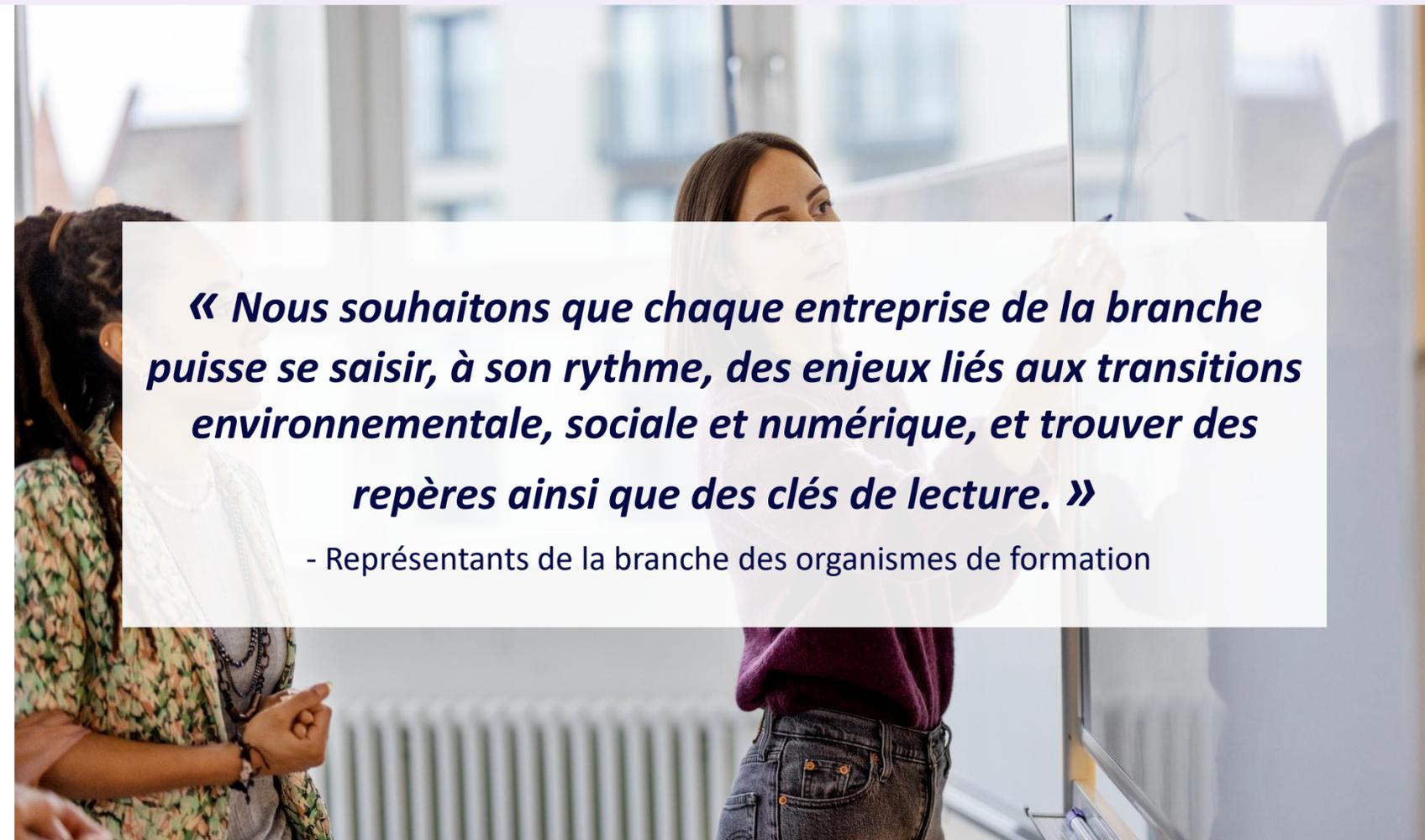
Dans un contexte de mutations, **la RSE est un sujet de plus en plus en prégnant au sein du secteur**. Afin de s'inscrire dans une dynamique d'exemplarité et de sensibilisation, la **branche des organismes de formation a formulé des engagements RSE et s'est dotée d'une boîte à outils commune pour ses entreprises**.

Ces outils doivent permettre **d'encourager les entreprises à progresser dans la mise en œuvre d'une démarche RSE** et faire le lien avec des actions déjà mises en place dans leur structure, tout en contribuant à **l'amélioration de la marque employeur**.

Ce projet a été réalisé dans le cadre de **l'EDEC « Trans'formation »**, signé entre la branche professionnelle, la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) et AKTO.

« Nous souhaitons que chaque entreprise de la branche puisse se saisir, à son rythme, des enjeux liés aux transitions environnementale, sociale et numérique, et trouver des repères ainsi que des clés de lecture. »

- Représentants de la branche des organismes de formation



MATURITÉ ET PRATIQUES DU SECTEUR

Les organismes de formation ont une **vision favorable de la RSE**, et s'inscrivent dans une **dynamique positive vis-à-vis de celle-ci**.

Les résultats de l'étude sur les pratiques du secteur ont permis de distinguer **4 profils d'approche différente de la RSE**, sur la base de plusieurs critères de maturité (*compréhension de la plus-value, formalisation, ambition des actions...*) :

4 profils d'approche de la RSE par les organismes de formation



Des **freins persistent toutefois à la mise en œuvre de la RSE**. Les organismes de formation indiquent **manquer de ressources** (*humaines, matérielles et financières*), mais également rencontrer des **difficultés à envisager la RSE de manière concrète**, à travers des actions touchant à la fois les volets sociaux et environnementaux.

La **boîte à outils** développée doit permettre de limiter ces freins, en proposant des **actions concrètes et en sensibilisant les différents acteurs à la RSE**.

CHIFFRES CLÉS



96% des organismes de formation s'intéressent à la RSE



40% ont déjà mis en œuvre des actions RSE opérationnelles



43% sensibilisent leurs salariés sur la protection de l'environnement



24% intègrent des modules en lien avec la RSE dans leur offre

Source : Enquête entreprises, Mai 2024



3

Quelles bonnes pratiques
mettre en œuvre ?



Pavés cliquables !

5 THÉMATIQUES & 17 ENJEUX RSE



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



MODE D'EMPLOI DE LECTURE DES ENJEUX

Cette partie **description** explique les finalités de l'enjeu et rappelle les notions essentielles en matière de RSE. Elle permet de mieux comprendre pourquoi il est important que les organismes de formation s'engagent sur ce sujet.

Liste non exhaustive de bonnes pratiques.

Elle est à interpréter comme une boîte à idées permettant d'identifier des actions concrètes à mettre en œuvre pour s'engager sur l'enjeu présenté.

Il est par ailleurs entendu que les actions que peuvent mettre en place les entreprises vont dépendre des moyens à leur disposition. La faisabilité de certaines actions dépend fortement de la taille et des ressources de l'entreprise, elles ne sont donc pas pertinentes pour toutes les structures.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, la certification qualité **Qualiopi** est obligatoire pour tous les prestataires d'actions concourant au développement des compétences qui souhaitent accéder aux fonds publics et mutualisés. Les critères Qualiopi sont intéressants à prendre en compte lors de la mise en œuvre d'une politique RSE, car **il existe des liens et capitalisations possibles entre la démarche qualité et la RSE.**

L'intitulé de l'enjeu, **17 enjeux** sont répertoriés en **5 thématiques.**

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.

Les niveaux de maturité:

Le **niveau initial** correspond au respect du cadre réglementaire imposé aux entreprises. La plupart des entreprises du secteur atteignent ce niveau, qui constitue un point d'entrée dans la mise en place d'une démarche.

Le **niveau intermédiaire** indique une prise en compte partielle de la RSE. Des actions au-delà du seuil réglementaire sont mises en œuvre, mais ne font pas nécessairement partie d'une démarche structurée appuyée par des moyens adaptés.

Le **niveau avancé** reflète la mise œuvre d'une démarche structurée définissant des objectifs concrets et ambitieux. Les résultats des actions mises en place sont visibles.

Le **niveau exemplaire** démontre la mise en œuvre d'une démarche complète, voire innovante.

Afin de mesurer et piloter une politique RSE, il est indispensable de définir des **indicateurs de performance**. Cette partie liste de manière non exhaustive quelques indicateurs identifiés comme pertinents pour structurer sa démarche.

Thématique 1 : Structurer une politique RSE



STRUCTURER SA POLITIQUE RSE, ÇA VEUT DIRE QUOI ?

Vous faites sans doute plus d'actions RSE que vous ne le pensez ! Structurer sa politique RSE, c'est prendre connaissance des pratiques existantes dans votre entreprise afin de les formaliser et les mettre en cohérence avec la stratégie et les engagements de votre entreprise en matière de responsabilité sociale et environnementale. Pour cela, il est nécessaire d'allouer des ressources humaines et matérielles pour permettre l'effort de formalisation de votre politique.

COMMENT STRUCTURER SA POLITIQUE RSE ?



Réaliser un état des lieux des actions déjà existantes



Identifier les personnes responsables de la mise en œuvre de la politique et allouer les ressources nécessaires à sa mise en place



Définir un plan stratégique bien défini pour mettre en place des actions cohérentes



Dédier du temps à la RSE lors des discussions stratégiques



Mettre en place des moyens de suivi et d'évaluation des actions pour permettre leur valorisation

Pratiques du secteur

96 % des organismes de formation s'intéressent à la RSE



20 % des organismes de formation ont formalisé une politique RSE



40 % ont déjà mis en œuvre des actions RSE opérationnelles



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.

Mettre en œuvre une gouvernance responsable adaptée aux engagements RSE

Thématique 1 : Structurer une politique RSE

Description

Selon la norme ISO 26000, la gouvernance désigne les décisions et actions d'une organisation pour atteindre ses objectifs. En RSE, elle repose sur l'implication active de la direction dans les engagements RSE, une prise de décision transparente et l'intégration des enjeux sociaux et environnementaux dans la stratégie d'entreprise, incarnant ainsi les valeurs de l'entreprise.

Bonnes pratiques

- Désigner un référent RSE pour assurer la cohérence des actions suivies et leur alignement avec les priorités stratégiques de l'entreprise
- Former les décideurs clés (*dirigeants, managers*) aux enjeux RSE pour qu'ils intègrent ces aspects dans leur prise de décision
- Mettre en place un comité RSE composé de différents représentants internes pour superviser et piloter la stratégie RSE

Indicateurs

- Nombre de réunions annuelles du comité RSE
- Nombre de consultations participatives réalisées
- Pourcentage de dirigeants formés à la RSE

Qualiopi

- Critère 1 : Conditions d'information du public
- Critère 7 : Recueil et prise en compte des appréciations et des réclamations



Initial

La direction de l'organisme de formation n'est pas ou peu impliquée dans la mise en œuvre d'actions RSE au sein de la structure. Le sujet n'est pas priorisé en interne.



Intermédiaire

La direction de l'organisme de formation intègre la RSE dans ses discussions stratégiques. Un référent RSE a été désigné afin de coordonner et suivre les actions mises en œuvre.



Avancé

La RSE est intégrée de manière systématique dans les processus de décision de l'organisme. Les actions visent à rendre la gouvernance plus transparente, inclusive et orientée vers une amélioration continue des engagements RSE.



Exemplaire

L'organisme est un modèle en matière de gouvernance responsable, avec une approche collaborative et innovante. Il vise l'implication active de toutes les parties prenantes, et la RSE devient un levier stratégique au cœur de la gouvernance de l'organisation.

Consacrer des moyens de mise en œuvre d'une politique RSE

Thématique 1 : Structurer une politique RSE

Description

Pour être efficace, la politique RSE doit s'appuyer sur des moyens humains, techniques et financiers dédiés. Identifier des responsables, allouer un budget et des outils adaptés permet des actions concrètes, durables et mesurables, favorisant une amélioration continue et renforçant la crédibilité de l'organisme de formation vis-à-vis de son engagement RSE.

Bonnes pratiques

- Nommer une personne en interne qui ait la charge de la mise en œuvre et du suivi des actions RSE
- Formaliser un plan stratégique avec un budget dédié pour chaque action RSE (*gestion de l'énergie, mesures QVCT, ajustements de l'offre de services...*), assorti d'objectifs à court et moyen terme
- Organiser des consultations régulières avec les parties prenantes (*salariés, fournisseurs, clients, acteurs locaux*) pour co-définir les priorités et affecter les ressources RSE de manière collaborative

Indicateurs

- Pourcentage du budget annuel consacré aux actions RSE
- Présence d'un référent RSE
- Pourcentage de salariés formés à la RSE

Qualiopi

- Critère 4 : Adéquation des moyens



Initial

L'organisme de formation n'a pas défini de ressources humaines ni budgétaires pour la mise en œuvre de sa politique RSE.



Intermédiaire

L'organisme de formation commence à allouer des ressources limitées à la mise en œuvre de sa politique RSE. Cela inclut la nomination de ressources humaines dédiées et la sensibilisation des salariés aux enjeux de RSE.



Avancé

L'organisme de formation consacre des ressources à la RSE de manière plus formalisée. Les actions incluent l'intégration de la RSE dans les processus de gestion, l'optimisation des ressources financières et humaines, et la mise en place d'outils de suivi.



Exemplaire

L'organisme de formation optimise les ressources consacrées à la RSE en impliquant activement l'ensemble des parties prenantes. Il met en place des pratiques innovantes et investit de manière ambitieuse pour atteindre des objectifs RSE à long terme.

Structurer sa politique RSE

Témoignage : Formaliser ses engagements et ses objectifs en vue d'une labellisation RSE



MAYA CAMPUS

Pourriez-vous présenter votre organisme ?

Maya Campus est un organisme de 40 salariés intervenant principalement dans le domaine de l'habillement et du textile, mais également sur certaines compétences transverses comme le management et la performance humaine et organisationnelle. Nous sommes localisés à Roanne, Lyon, Voiron, Rennes et Troyes.

Pourriez-vous nous décrire les étapes qui ont permis de structurer votre politique RSE ?

Nous souhaitons intégrer la RSE dans l'ADN de l'entreprise et dresser nos engagements en identifiant un fil rouge ; c'est pour cela que nous avons souhaité nous orienter vers une labellisation RSE. La première étape a ainsi été de former les collaborateurs à la RSE, sur deux jours. Nous avons ensuite réalisé des groupes de travail afin de co-construire nos engagements autour des thématiques suivantes : achats responsables, droit des personnes, gestion des déchets, RGPD et gouvernance. Une analyse de nos pratiques et de la maturité de l'organisme sur chacune de ces thématiques a ensuite permis d'identifier nos objectifs de progression.

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

L'audit de maturité RSE d'un cabinet dans le processus de labellisation était bénéfique, car l'apport d'un regard

externe sur nos pratiques a permis de faciliter la concrétisation de nos engagements. De plus, l'implication de la direction était essentielle, tout comme la formation d'un échantillon de salariés moteurs et représentatifs de notre chaîne de valeur tant au niveau des métiers que de nos établissements. Le fait d'être une entreprise multi-sites a toutefois nécessité un effort supplémentaire de communication pour accompagner ces changements.



Quels ont été les points positifs pour votre entreprise résultants de la structuration de votre politique RSE ?

La première chose a été l'intégration de la RSE au service « amélioration continue », qui traitait déjà du sujet Qualiopi. Nous avons ainsi trouvé dans la RSE une approche complémentaire à notre démarche qualité, allant au-delà du simple suivi des process et permettant de s'interroger sur les résultats. Cet engagement a aussi

enrichi notre offre de services en permettant le déploiement d'un catalogue de modules RSE spécifiquement dédiés à nos formations dans le secteur textile. L'idée est de construire pour nos apprenants ce que nous construisons pour l'entreprise. Enfin, la labellisation a renforcé notre Marque employeur auprès de nos différentes parties prenantes.

« La RSE est une approche complémentaire à la qualité »

Nathan SMOLA, Responsable Qualité et Amélioration Continue chez Maya Campus

Quelles sont les prochaines étapes ?

Nous sommes en pleine restructuration et avons à cœur d'intégrer pleinement notre politique RSE à notre stratégie d'entreprise, c'est pourquoi nous allons actualiser nos objectifs et nos actions selon nos moyens actuels. Notre objectif est également de responsabiliser les chefs de service, afin que chacun puisse se saisir des indicateurs de suivi et contribuer au déploiement de notre politique RSE.

Nous remercions Nathan SMOLA (Responsable Qualité et Amélioration Continue) et Haifa FARHAT (Stagiaire Chargée de mission RSE) de nous avoir accordé ce temps d'échange.

Thématique 2 : Adopter des pratiques éthiques avec l'ensemble des parties prenantes



ADOPTER DES PRATIQUES ÉTHIQUES AVEC L'ENSEMBLE DES PARTIES PRENANTES, ÇA VEUT DIRE QUOI ?

L'adoption de pratiques éthiques avec les parties prenantes consiste à concrétiser vos engagements RSE par l'intermédiaire des relations que vous entretenez avec l'ensemble de votre écosystème. Tant avec vos partenaires commerciaux qu'avec vos clients, apprenants, salariés ainsi qu'avec les acteurs du territoire, l'éthique, la transparence et la qualité sont clés pour tisser des liens durables et renforcer votre marque employeur.

COMMENT ADOPTER DES PRATIQUES ÉTHIQUES ?

- Participer à ou organiser des événements locaux (forums, salons de l'emploi ou journées portes ouvertes)
- Développer des partenariats avec des acteurs locaux
- Créer un guide de conduite éthique pour guider les interactions commerciales
- Valoriser les actions RSE mises en œuvre en structurant sa communication
- Sensibiliser ses équipes pédagogiques et administratives à l'importance de la satisfaction client

Pratiques du secteur

43 % des OF souhaitent intégrer des pratiques RSE dans les relations avec les parties prenantes



18 % des OF prennent déjà en compte la RSE dans les relations avec les parties prenantes



49 % des OF sont certifiés QUALIOPi



Développer l'ancrage territorial et l'engagement sociétal

Thématique 2 : Adopter des pratiques éthiques avec l'ensemble des parties prenantes

Description

L'ancrage territorial des organismes de formation est essentiel pour répondre aux besoins locaux en formation, favoriser l'insertion professionnelle des populations du territoire et réduire les inégalités. Il renforce l'impact social, limite les déplacements et les émissions carbone, tout en améliorant la marque employeur grâce à un rôle actif dans le développement et l'innovation locale.

Bonnes pratiques

- Créer une cartographie des parties prenantes locales en identifiant les acteurs clés du territoire, pour mieux comprendre leurs besoins et leur influence
- Participer à des groupes de travail avec des acteurs locaux pour coconstruire des solutions RSE qui répondent aux enjeux de développement du territoire
- S'associer avec des universités, entreprises, et autorités locales pour créer des pôles d'excellence sectoriels (*pôle numérique, industrie verte*) sur le territoire

Indicateurs

- Taux d'insertion professionnelle locale
- Nombre d'emplois créés localement
- Taux de participation des entreprises locales aux formations
- Nombre de certifications ou diplômes délivrés à des apprenants habitant au niveau du département

Qualiopi

- Critère 2 : Identification du public et adaptation des prestations
- Critère 3 : Adaptation aux publics bénéficiaires
- Critère 7 : Recueil et prise en compte des appréciations et des réclamations



Initial

L'organisme de formation ne prend pas en compte les besoins en compétences locaux lors de l'élaboration de ses formations et ne cherche pas à développer son ancrage territorial.



Intermédiaire

L'organisme de formation a une bonne vision des acteurs présents au sein de son écosystème local. Il initie son ancrage territorial grâce à des actions simples en lien avec le tissu économique et social du territoire.



Avancé

L'organisme de formation approfondit son engagement en codéveloppant des formations avec des partenaires locaux et en mettant en place des dispositifs pour l'insertion de publics éloignés de l'emploi. Il est reconnu comme un acteur créant des synergies locales.



Exemplaire

L'organisme de formation est leader de l'innovation locale et participe activement à des projets à fort impact social et environnemental. Son ancrage territorial est certifié et reconnu, avec des résultats tangibles et un rôle clé dans la transformation durable du territoire.

Adopter une gestion éthique des échanges commerciaux

Thématique 2 : Adopter des pratiques éthiques avec l'ensemble des parties prenantes

Description

La gestion éthique des échanges commerciaux est essentielle à une gouvernance responsable. Les organismes de formation doivent promouvoir l'éthique et la transparence dans la vente, les achats responsables et les relations avec les parties prenantes. Cela renforce la conformité, la confiance, la réputation et l'attractivité de leur marque employeur.

Bonnes pratiques

- Mettre en place un suivi des délais de paiement pour garantir le respect des obligations contractuelles
- Réaliser des audits internes réguliers pour évaluer la conformité des pratiques commerciales aux valeurs de l'organisme (*transparence, équité, responsabilité*)
- Intégration de critères sociaux et environnementaux dans le processus de réponse aux appels d'offre clients

Indicateurs

- Nombre de salariés formés à l'éthique commerciale
- Taux de fournisseurs certifiés RSE
- Nombre de litiges commerciaux annuels
- Pourcentage de paiements fournisseurs/partenaires effectués dans le respect du délai contractuel

Qualiopi

- Critère 1 : Conditions d'information du public
- Critère 7 : Recueil et prise en compte des appréciations et des réclamations



Initial

L'organisme de formation applique la réglementation (*conformité RGPD pour le traitement des données personnelles, respect du droit de la propriété intellectuelle, déclaration de la sous-traitance...*).



Intermédiaire

L'organisme de formation communique auprès de ses parties prenantes commerciales de manière à respecter ses valeurs sociales et environnementales.



Avancé

L'organisme de formation a mis en place des actions structurées et régulières lui permettant d'être dans une posture d'amélioration continue et de renforcer l'éthique de ses relations avec ses diverses parties prenantes.



Exemplaire

L'organisme de formation impose un critère de réciprocité en matière d'éthique à ses différentes parties prenantes. Son engagement dans la gestion éthique des échanges commerciaux est reconnu et certifié.

Communiquer de manière concrète en toute transparence sa progression et ses axes de progrès

Thématique 2 : Adopter des pratiques éthiques avec l'ensemble des parties prenantes

Description

La communication RSE renforce la marque employeur et l'attractivité des organismes de formation, à condition qu'elle soit transparente, fondée sur des actions concrètes et probantes. Une communication sincère valorise les engagements, soutient leur formalisation et évite les effets négatifs d'un discours déconnecté des réalités.

Bonnes pratiques

- Publier ponctuellement sur les réseaux sociaux ou auprès de son réseau de parties prenantes sur ses actions RSE
- Publier un rapport annuel détaillant les actions, résultats et axes de progrès en matière de RSE
- Mettre en place un plan stratégique avec des objectifs mesurables et des échéances pour chaque axe RSE (*social, environnemental, économique*)

Indicateurs

- Taux de salariés sensibilisés à la politique RSE
- Nombre d'indicateurs RSE suivis
- Taux de satisfaction des parties prenantes sur la démarche RSE
- Pourcentage d'objectifs RSE atteints

Qualiopi

- Critère 7 : Recueil et prise en compte des appréciations et des réclamations



Initial

L'organisme de formation n'a pas formalisé de rapport RSE et ne communique que très rarement auprès de ses salariés ou de ses parties prenantes externes sur les actions mises en œuvre. Celles-ci sont éparées et ne s'inscrivent pas dans une stratégie globale faisant l'objet d'un suivi.



Intermédiaire

L'organisme de formation a initié un suivi de ses actions RSE et communique régulièrement auprès de ses salariés sur son engagement.



Avancé

L'organisme de formation communique à la fois auprès de ses parties prenantes internes et externes concernant ses actions et ses objectifs RSE. Les actions sont suivies par de premiers indicateurs de performance et formalisées dans un rapport RSE régulièrement mis à jour.



Exemplaire

L'organisme de formation applique une transparence totale auprès de ses parties prenantes sur sa stratégie RSE et les implique dans l'identification des axes d'amélioration. L'efficacité des actions est systématiquement mesurée par des indicateurs de performance.

Assurer la qualité de l'offre de service et veiller à la satisfaction client

Thématique 2 : Adopter des pratiques éthiques avec l'ensemble des parties prenantes

Description

Les organismes de formation ont un rôle d'exemplarité et doivent proposer une offre de qualité, adaptée aux besoins des apprenants. Une démarche d'amélioration continue, appuyée par l'écoute, le suivi et la satisfaction, est essentielle pour garantir leur crédibilité, fidéliser leurs clients et renforcer leur réputation.

Bonnes pratiques

- Créer un questionnaire de satisfaction adressé aux apprenants à la fin de chaque formation
- Obtenir une certification qualité reconnue (*type Qualiopi, ISO 9001*) pour valider les processus de formation et de gestion de la satisfaction client selon des normes externes
- Cocréer des formations directement avec les parties prenantes externes ou des experts afin que les programmes soient adaptés aux enjeux spécifiques du secteur ou du territoire

Indicateurs

- Taux de satisfaction des apprenants
- Taux de satisfaction des équipes pédagogiques
- Nombre d'actions correctives mises en place suite aux retours clients
- Nombre d'audits qualité réalisés par an
- Note attribuée par les individus sur internet (*Google, Facebook...*)

Qualiopi

- Critère 4 : Adéquation des moyens
- Critère 7 : Recueil et prise en compte des appréciations et des réclamations



Initial

L'organisme de formation n'a pas initié de démarche qualité concernant la formalisation et le suivi de ses formations. Les formations dispensées ne font pas l'objet d'un processus de clôture ni de capitalisation.



Intermédiaire

L'organisme de formation a initié une démarche d'amélioration continue de ses formations en entamant un processus de clôture permettant de mesurer la satisfaction des apprenants.



Avancé

L'organisme de formation fait de la qualité de son offre de service une priorité. Pour lui, qualité rime avec adaptabilité et dynamisme de l'offre, c'est pourquoi il intègre systématiquement les retours de ses parties prenantes internes et externes dans son plan d'amélioration continue.



Exemplaire

L'organisme de formation implique directement ses parties prenantes dans la création des formations afin que celles-ci répondent au mieux à leur besoin. Une équipe interne est dédiée au suivi de la qualité des formations.

Adopter des pratiques éthiques avec l'ensemble des parties prenantes

Témoignage : S'engager auprès de parties prenantes locales et développer son impact sociétal



Pourriez-vous présenter votre organisme ?

Groupe Interactions est une entreprise de 15 salariés créée en 1986. Nous intervenons sur les thématiques de pilotage d'entreprise, développement humain, systèmes de management QSE, de digitalisation des process ainsi que prévention santé et sécurité au travail. Nous sommes basés à Reims, Nancy et bientôt à La Réunion.

Pourriez-vous nous décrire les étapes qui ont permis l'adoption d'une politique d'engagement auprès de vos parties prenantes ?

Les parties prenantes sont regroupées en 4 grandes catégories : les salariés, la chaîne de valeur (clients, fournisseurs), les milieux économiques (lien avec d'autres dirigeants) et le volet sociétal (institutionnels, associations...). Nous avons structuré nos engagements sur ces différents piliers et avons mis en œuvre diverses actions structurantes pour notre entreprise : 100 % du capital détenu par les salariés, investissement dans notre écosystème (par ex. les salariés s'investissent à l'université ou des associations), partage de bonnes pratiques RSE avec d'autres dirigeants au sein de l'association Dirigeants Responsables Marne, ...

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

La base de cet engagement, c'est la formalisation de nos

valeurs. Beaucoup d'entreprises affichent des valeurs sans que celles-ci ne soient connues ou incarnées par les salariés. Au sein de notre entreprise, nous définissons nos valeurs en équipe et nous assurons d'en avoir la même compréhension. Au niveau des freins, nous constatons que nos parties prenantes ne sont pas toujours au même niveau sur la RSE, car il est parfois difficile pour elles d'intégrer pleinement cette politique à leur stratégie globale.



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

Ces engagements permettent premièrement de responsabiliser les salariés, que ce soit vis-à-vis des parties prenantes, mais également sur d'autres volets comme l'organisation du travail. De plus, notre participation à des

conférences ouvertes au public permet de démultiplier notre impact et de sensibiliser un grand nombre de personnes au-delà du monde professionnel.

Quelles sont les prochaines étapes ?

Notre objectif est de progressivement embarquer nos parties prenantes sur une approche systémique et englobante de la RSE, et non pas sur une approche seulement analytique. Nous accompagnons nos clients sur le sujet : si une problématique de performance est soulignée, nous évitons d'avoir une approche réductrice et cherchons à connaître toutes les causes, qui peuvent être multiples (management, organisation du travail, ...).

« À travers notre engagement avec nos parties prenantes, nous pouvons démultiplier notre impact positif »

David BARON, Dirigeant du Groupe Interactions

Nous remercions David BARON (Dirigeant de Groupe Interactions) de nous avoir accordé ce temps d'échange.

Thématique 3 : Mettre en œuvre une politique sociale

METTRE EN ŒUVRE UNE POLITIQUE SOCIALE, ÇA VEUT DIRE QUOI ?

Mettre en œuvre une politique sociale, c'est prendre soin de vos équipes en créant un environnement inclusif, équitable et motivant. Cela permet à vos salariés de se sentir épanouis et impliqués dans votre entreprise. Il s'agit d'un levier essentiel à l'attractivité de votre entreprise et à la fidélisation de vos salariés !

COMMENT METTRE EN ŒUVRE UNE POLITIQUE SOCIALE ?

- Prendre en compte les attentes des salariés pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail
- Sensibiliser les salariés aux thématiques de diversité et inclusion (égalité professionnelle, handicap...)
- Prendre en compte les besoins de compétences dites « sociales » dans les formations proposées aux salariés
- Sensibiliser les recruteurs et mettre en place un processus de recrutement durable pour garantir une égalité des chances à l'embauche
- Rédiger une politique de santé et sécurité au travail pour garantir un environnement de travail sûr et accessible à tous

Pratiques du secteur

48 % des OF ont mis en place un parcours d'intégration pour les nouveaux arrivants



33 % des OF ont mis en place des formations sur la diversité et l'inclusion



28 % des salariés sont encouragés à adopter des pratiques et des comportements inclusifs



Améliorer la qualité de vie et les conditions de travail, en tenant en compte des attentes des salariés

Thématique 3 : Mettre en œuvre une politique sociale

Description

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) améliore le bien-être et l'engagement des salariés, favorisant leur fidélisation et la performance de l'entreprise. Impliquant toutes les parties prenantes internes à l'entreprise, elle répond à une évolution du rapport au travail, notamment via la flexibilité et le renforcement du collectif.

Bonnes pratiques

- Sensibiliser l'ensemble des salariés sur les sujets de QVCT (*droit à la déconnexion, santé mentale, lutte contre le harcèlement et la discrimination...*)
- Accorder une flexibilité des horaires aux salariés selon les contraintes individuelles de chacun, traiter de manière égalitaire les demandes de congés salariés en formalisant des règles
- Expérimenter une organisation du travail innovante en impliquant les salariés dans les décisions (*semaine de 4 jours...*)

Indicateurs

- Nombre moyen de jours télétravaillés par salarié
- Taux de turn-over
- Taux d'absentéisme
- Nombre de départs volontaires de l'entreprise
- Fréquence des points de communication internes
- Nombre d'événements conviviaux annuels

Qualiopi

- Critère 1 : Conditions d'information du public
- Critère 4 : Adéquation des moyens



Initial

L'organisme applique la réglementation en matière de QVCT. Les salariés doivent se conformer à l'organisation du travail imposée par la direction.



Intermédiaire

La direction a initié une démarche QVCT afin d'améliorer le bien-être des salariés et de renforcer le collectif de travail. Les parties prenantes internes sont sensibilisées à la QVCT.



Avancé

La direction a mis en place une démarche QVCT, et admet une certaine flexibilité auprès de ses salariés pour l'organisation du travail. Celle-ci reste toutefois inscrite dans un cadre bien défini (*flexibilité horaire encadrée...*).



Exemplaire

L'organisme de formation a mis en place une démarche QVCT et maintient une posture d'amélioration continue. Les salariés sont pleinement intégrés dans les décisions relatives à l'organisation du travail.

Garantir un environnement de travail sûr et accessible à tous

Thématique 3 : Mettre en œuvre une politique sociale

Description

Les organismes de formation doivent garantir un environnement de travail sûr, accessible et équitable. Cela implique la prévention des risques, la mise en place de recours en cas d'incident, l'accessibilité pour tous, y compris les personnes en situation de handicap, et une sensibilisation à la lutte contre les discriminations.

Bonnes pratiques

- Interroger régulièrement les salariés sur la manière dont leurs conditions de travail ou leur poste pourraient être adaptés et améliorés
- Sensibiliser les salariés aux thématiques de diversité & inclusion (*égalité professionnelle, handicap...*)
- Formaliser une politique Diversité & Inclusion avec des indicateurs de suivi

Indicateurs

- Nombre d'accidents du travail
- Nombre de recours pour des faits de discrimination et/ou harcèlement
- Nombre d'heures de formation sur les thématiques D&I suivies par les salariés
- Taux de turn-over
- Taux de fréquence des absences

Qualiopi

- Critère 3 : Adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et modalités d'accueil
- Critère 4 : Adéquation des moyens



Initial

L'organisme de formation applique la réglementation permettant d'améliorer la sûreté et l'inclusivité de l'environnement de travail pour ses salariés.



Intermédiaire

La direction a initié ou déjà mis en place des mesures qui sortent du cadre réglementaire et qui permettent de rendre l'environnement de travail plus sûr et accessible pour tous les salariés.



Avancé

La direction a mis en place des mesures d'accessibilité au sein de l'organisme de formation et veille au maintien d'une culture inclusive pour tous les salariés, afin de garantir un environnement de travail sûr et sain.



Exemplaire

L'organisme de formation a mis en place des mesures d'accessibilité et a formalisé une politique de Diversité & Inclusion qu'il communique de manière transparente à l'ensemble de ses parties prenantes, internes comme externes.

Mettre en œuvre une politique de recrutement inclusif permettant l'égalité de traitement et de chance

Thématique 3 : Mettre en œuvre une politique sociale

Description

Bien que les métiers de la formation attirent par leur dimension humaine, les organismes peuvent rencontrer des difficultés à recruter ou fidéliser. Un recrutement inclusif, basé sur l'égalité des chances, l'intégration et la sensibilisation des recruteurs, favorise la durabilité des embauches et renforce la rétention des salariés.

Bonnes pratiques

- Impliquer plus d'une personne dans la sélection des candidats
- Proposer des formations aux nouveaux arrivants dans le cadre du processus d'intégration (*présentation de l'entreprise et de ses valeurs, prise en main du poste...*)
- Inscrire le recrutement inclusif dans la stratégie globale de l'entreprise

Indicateurs

- Taux de candidatures spontanées
- Taux de lisibilité des offres d'emploi
- Taux de conversion des candidats
- Durée moyenne du processus de recrutement
- Taux de salariés toujours en poste à M+3 après le recrutement
- Nombre de départs volontaires de l'entreprise

Qualiopi

- Critère 1 : Conditions d'information du public
- Critère 6 : Inscription et investissement dans l'environnement professionnel



Initial

L'organisme de formation applique la réglementation en matière de recrutement. Il n'a pas formalisé de processus de recrutement.



Intermédiaire

La direction a initié ou déjà mis en place des mesures qui permettent d'objectiver et de formaliser le processus de recrutement.



Avancé

L'organisme de formation a mis en place des mesures de formalisation du processus de recrutement mais également de diversification des profils recrutés. Un processus d'intégration formalisé et tenant compte des besoins individuels est mis en œuvre.



Exemplaire

L'organisme a mis en place un processus de recrutement et d'intégration formalisé. Il a mis en place un suivi régulier de ses salariés et le recrutement inclusif fait partie intégrante de la stratégie de l'OF et de sa promesse employeur.

Accompagner les salariés sur la maîtrise de compétences dites « sociales »

Thématique 3 : Mettre en œuvre une politique sociale

Description

Les évolutions sociétales imposent aux organismes de formation d'adapter leur culture, management et formations pour promouvoir diversité, inclusion et équilibre vie pro/perso. Ils doivent montrer l'exemple en développant les soft skills des salariés et en intégrant ces enjeux dans leur démarche RSE et leur plan de compétences.

Bonnes pratiques

- Réaliser une campagne d'affichage dans les locaux de l'entreprise pour lutter contre la discrimination
- Proposer aux recruteurs et managers de suivre des modules d'e-learning sur des thématiques de D&I (*interculturalité, handicap, biais inconscients...*)
- Intégrer une ou plusieurs formations sur les compétences sociales au plan de développement des compétences de tous les salariés

Indicateurs

- Nombre de conflits déclarés
- Temps de résolution des conflits
- Taux de satisfaction au travail (*mesuré grâce à une enquête salariés*)
- Taux de participation aux initiatives collaborative
- Score d'évaluation de la qualité de la communication

Qualiopi

- Critère 5 : Développement des compétences des personnels



Initial

L'organisme de formation ne forme et ne sensibilise pas ses salariés sur les compétences sociales ; aucune ressource ni contenu pédagogique n'est mis à disposition des salariés sur les thématiques sociales.



Intermédiaire

L'organisme de formation propose des ressources pédagogiques à ses salariés sur les thématiques en lien avec les mutations sociales, de nature à les sensibiliser sur ces sujets.



Avancé

L'organisme de formation, au-delà des actions de sensibilisation, a mis en place des formations à destination des salariés exerçant des fonctions clés dans le recrutement, l'intégration ou l'encadrement des salariés.



Exemplaire

L'organisme a mis en place un programme de formation à destination de l'ensemble de ses salariés sur l'acquisition de compétences sociales. La maîtrise de ces compétences fait partie des objectifs annuels de tous les salariés.

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 de 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.

Thématique 4 : Proposer une offre de formation responsable



PROPOSER UNE OFFRE DE FORMATION RESPONSABLE, ÇA VEUT DIRE QUOI ?

Former les citoyens d'aujourd'hui et de demain ne peut se faire sans prendre en compte les enjeux numériques, sociaux et environnementaux, ainsi que les nouvelles compétences qui en découlent ! La formation responsable consiste à concevoir des formations à la fois respectueuses de l'environnement et qui répondent aux besoins de l'ensemble des apprenants.

COMMENT PROPOSER UNE OFFRE DE FORMATION RESPONSABLE ?

- Privilégier une offre digitale afin de réduire les déplacements des apprenants et des formateurs
- Mettre en place des écogestes simples à destination des apprenants tel que le recyclage ou la mise à disposition de gobelets et couverts réutilisables
- Diversifier le public d'apprenants accueillis pour toucher des publics éloignés de l'emploi comme des personnes en réinsertion ou en situation de handicap
- Intégrer des éléments de la RSE (compétences environnementales techniques, sensibilisation au développement durable...) à l'offre de formation existante
- Aligner les valeurs RSE mises en avant auprès des clients avec celles qui définissent la stratégie en interne

Pratiques du secteur

40 % des OF ont développé une offre digitalisée pour limiter les déplacements



24 % des OF intègrent des modules RSE à leur offre de service existante



12 % des OF ont créé de nouveaux modules RSE



Proposer des formations écoresponsables, répondant aux évolutions des besoins en compétences environnementales, numériques et sociales des apprenants

Thématique 4 : Proposer une offre de formation responsable

Description

Les organismes de formation, en lien avec divers secteurs, peuvent intégrer la RSE via des formations dédiées ou des sensibilisations dans d'autres cours. Ils doivent aussi adopter des pratiques écoresponsables lors des sessions pour réduire leur impact écologique, renforcer leur crédibilité et valoriser leur image responsable auprès des parties prenantes.

Bonnes pratiques

- Intégrer des notions ou des illustrations de bonnes pratiques RSE dans certains modules de formation jugés pertinents
- Intégrer des modules RSE à des formations préexistantes pour sensibiliser les apprenants
- Publier les chiffres de l'impact environnemental des formations ainsi que les objectifs de la structure

Indicateurs

- Pourcentage de formations et modules proposés en lien avec les thématiques RSE
- Nombre d'apprenants inscrits dans les formations en lien avec la RSE
- Pourcentage de formations coconstruites avec des acteurs et partenaires
- Taux de satisfaction des apprenants

Qualiopi

- Critère 2 : Identification du public et adaptation des prestations



Initial

L'organisme de formation n'a pas intégré la RSE dans son offre de formation ni dans sa stratégie commerciale.



Intermédiaire

Les enjeux environnementaux et sociaux sont pris en compte par les organismes de formation dans la définition de leur offre. Des premières actions ont été menées pour réduire l'impact environnemental des formations.



Avancé

L'organisme de formation a fait de sa stratégie RSE un axe différenciant auprès des apprenants, s'agissant à la fois du contenu des formations dispensées et des modalités d'organisation de ces dernières.



Exemplaire

L'organisme de formation est expert de la RSE et a pleinement intégré ces thématiques dans son offre de service.

Concevoir des formations respectant les intérêts et les besoins de tous les apprenants sans discrimination

Thématique 4 : Proposer une offre de formation responsable

Description

La RSE sociale influence la gestion interne et la conception des formations. Elle nécessite d'intégrer les enjeux sociaux et environnementaux dès l'analyse des besoins, en assurant accessibilité, diversité et inclusion, au-delà des obligations légales, pour mieux répondre aux attentes des apprenants et renforcer l'impact social des formations.

Bonnes pratiques

- Avoir un site internet accessible (*mise en œuvre du FALC*)
- Inscrire la diversité des publics accueillis dans les valeurs et de la raison d'être de l'entreprise, en lien avec le type de formations proposées (*réinsertion, accompagnement d'étrangers...*)
- Se donner les moyens de répondre à la majorité des demandes d'aménagement adressées à l'organisme

Indicateurs

- Pourcentage d'apprenants de groupes sous-représentés (*handicap, genre, âge, demandeurs d'emploi longue durée...*)
- Nombre de partenariats conduits avec des partenaires locaux spécialisés
- Pourcentage de formations accessibles aux apprenants en situation de handicap

Qualiopi

- Critère 1 : Conditions d'information du public
- Critère 2 : Identification du public et adaptation des prestations
- Critère 3 : Adaptation aux publics bénéficiaires
- Critère 4 : Adéquation des moyens



Initial

L'organisme de formation respecte les obligations réglementaires, mais n'a initié aucune mesure supplémentaire pour diversifier ou rendre plus accessible l'accueil d'apprenants.



Intermédiaire

L'organisme prend en compte les intérêts et les besoins des apprenants dans la définition de son offre de formation.



Avancé

L'organisme de formation a mis en place des mesures visant spécifiquement à diversifier le public d'apprenants accueillis.



Exemplaire

L'organisme de formation a érigé l'inclusion des publics d'apprenants en priorité stratégique et engagement majeur, au-delà de toute considération commerciale.

Réduire l'impact carbone des déplacements liés à la formation

Thématique 4 : Proposer une offre de formation responsable

Description

Les déplacements des formateurs et apprenants représentent le principal impact environnemental des formations, avec des contraintes et risques associés. Pour y remédier, la digitalisation partielle, réfléchie et adaptée, ainsi que la promotion des mobilités douces sont privilégiées, bien que difficiles en zones rurales ou mal desservies.

Bonnes pratiques

- Réaliser des formations directement dans les locaux des clients pour éviter que les apprenants ne se déplacent
- Mettre en place des incitations monétaires pour encourager les salariés à utiliser les mobilités faiblement carbonées, comme le remboursement différencié des frais de déplacement selon le mode de transport utilisé
- Définir une stratégie de décarbonation allant au-delà des déplacements, afin de réduire l'impact carbone global de son entreprise

Indicateurs

- Bilan carbone
- Pourcentage d'atteinte des objectifs fixés par le plan de décarbonation de l'entreprise
- Suivi des modes de transport utilisés par les salariés
- Suivi des modes de transport utilisés par les formateurs spécifiquement
- Suivi des modes de transport utilisés par les apprenants qui se déplacent

Qualiopi

- Critère 3 : Adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et modalités d'accueil



Initial

L'organisme n'a initié aucune mesure particulière pour réduire le nombre ou l'impact des déplacements liés à l'organisation des formations.



Intermédiaire

L'organisme de formation encourage ses formateurs à opter pour des modes de transport écologiques et privilégie le mode distanciel lorsque cela est possible et pertinent.



Avancé

L'organisme de formation a mis en place des mesures très incitatives pour réduire l'impact des déplacements des formateurs et à destination des apprenants également.



Exemplaire

L'organisme a repensé les modalités d'organisation de ses formations de façon à minimiser autant que possible les déplacements des différentes parties prenantes.

Proposer une offre de formation responsable

infa

Témoignage : Créer des modules pour les apprenants portant sur les engagements RSE de l'entreprise

Pourriez-vous présenter votre organisme ?

La Fondation INFA a été créée en 1945 et compte 250 salariés, répartis dans 15 centres de formation. Nous sommes une Fondation reconnue d'intérêt public, et formons notamment les publics éloignés de l'emploi sur les domaines de la santé, du sanitaire et social, de l'hôtellerie restauration, du tourisme et de l'animation, ainsi que sur le commerce.

Pourriez-vous nous décrire les étapes qui ont permis d'intégrer des modules RSE dans votre offre de service ?

Depuis 2019, nous avons un module dédié à la citoyenneté et au développement durable accessible à tous nos apprenants et salariés sur notre LMS. En 2024, nous avons revisité la formation et créé 6 modules thématiques, directement en lien avec les engagements RSE de la Fondation. Ces modules portent sur les thématiques de transition écologique, lutte contre le harcèlement, laïcité, lutte contre la discrimination, égalité femme-homme et sensibilisation à l'utilisation des médias.

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

L'implication volontaire des équipes pédagogiques a été facilitante. Elle a permis d'identifier le contenu à partir des

des problématiques terrain et de s'appuyer sur les expertises de chacun pour élaborer des modules qui correspondent aux valeurs de l'INFA. Ceux-ci ont été pensés pour être une base de travail pouvant s'adapter à toutes les modalités pédagogiques, ce qui simplifie leur déploiement. Les apprenants peuvent ainsi les compléter en autonomie, tout comme les formateurs peuvent choisir de mobiliser certains modules comme support pédagogique de leur formation en présentiel lorsque pertinent.



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

Cette initiative nous a permis, d'une part, de concrétiser notre engagement RSE sur le périmètre sociétal et de proposer des enseignements complémentaires aux

« Les modules ont permis de concrétiser l'engagement RSE de l'organisme »

Quitterie LAFITTE, Directrice de la pédagogie à la Fondation INFA

enseignements « métier » afin de permettre une meilleure intégration professionnelle des stagiaires. Depuis sa création, l'objectif de l'INFA n'est pas seulement de former à un métier, mais de former des professionnels responsables, acteurs de leur évolution.

Quelles sont les prochaines étapes ?

La prochaine étape consiste à mesurer l'impact social des modules sur les apprenants afin de valoriser leurs apports. Nous souhaitons également les décliner pour les salariés de l'INFA afin d'enrichir les parcours d'intégration et de fournir des supports à la communication interne.

Nous remercions Quitterie LAFITTE (Directrice de la pédagogie) et Charlotte MOURE (Directrice de la communication, partenariats et RSE) de nous avoir accordé ce temps d'échange.

Thématique 5 : Protéger l'environnement



PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT, ÇA VEUT DIRE QUOI ?

En tant qu'organisme de formation, vous pouvez participer à la protection de l'environnement par l'intermédiaire de plusieurs leviers comme la sensibilisation des salariés aux écogestes, la réduction des déplacements liés à la formation ou encore la formation des apprenants aux compétences vertes !

COMMENT PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT ?

- Sensibiliser les salariés à travers des ateliers comme la Fresque du Climat ou l'Atelier 2 tonnes
- Sensibiliser et agir sur une utilisation responsable du numérique tel que la réduction du poids des données ou du nombre de nouveaux appareils achetés
- Encourager l'usage des mobilités douces comme le train ou le vélo
- Privilégier des produits durables et privilégier la réparation plutôt que le remplacement par du matériel neuf
- Mettre en place des écogestes, comme des politiques zéro papier

Pratiques du secteur

43 % des OF sensibilisent leurs salariés à la protection de l'environnement



29 % des OF ont mis en place une politique zéro papier



9 % des OF calculent leur bilan carbone



Accompagner les salariés sur la maîtrise de compétences environnementales

Thématique 5 : Protéger l'environnement

Description

La transition écologique transforme les entreprises et leurs métiers, nécessitant de sensibiliser les équipes aux enjeux environnementaux et aux écogestes. Dans la formation, il s'agit surtout d'intégrer ces connaissances via des ateliers et formations thématiques, renforçant ainsi l'attractivité et la marque employeur auprès des publics engagés.

Bonnes pratiques

- Encourager les écogestes (*tri des déchets, extinction des lumières...*) au sein de l'entreprise, par le biais d'affichages ou de communications écrites ou orales
- Organiser des sessions de formation dédiées à des thématiques ou compétences environnementales pour les salariés formateurs
- Mettre en place un comité interne destiné à réduire l'impact environnemental de l'organisme

Indicateurs

- Nombre d'actions de sensibilisation réalisées au sein de l'entreprise
- Nombre d'heures de formation suivies en lien avec les compétences environnementales
- Nombre de salariés formés ou sensibilisés aux thématiques environnementales

Qualiopi

- Critère 5 : Développement des compétences des personnels



Initial

L'organisme de formation n'a initié aucune mesure particulière pour sensibiliser ses équipes à la transition écologique ou à la protection de l'environnement.



Intermédiaire

La direction a mis en place des premières mesures pour sensibiliser ses salariés aux enjeux environnementaux, notamment dans le cadre de leur activité.



Avancé

L'organisme de formation sensibilise tous ses salariés aux enjeux environnementaux. Des formations sont organisées à destination des équipes pédagogiques uniquement.



Exemplaire

L'organisme de formation fait de la transition écologique l'une de ses priorités, et souhaite former l'ensemble de ses salariés au mieux sur la transition écologique afin de favoriser leur engagement.

Veiller à une utilisation responsable des outils numériques

Thématique 5 : Protéger l'environnement

Description

La transition numérique, intégrée à la RSE, pose des défis environnementaux et éthiques, notamment via l'empreinte carbone du numérique et l'essor de l'IA. Les organismes de formation doivent adopter des écogestes digitaux, sécuriser leurs systèmes, former aux bonnes pratiques et veiller à la qualité et à la protection des contenus face aux nouveaux enjeux.

Bonnes pratiques

- Sensibiliser aux risques et opportunités relatifs à l'usage d'outils d'intelligence artificielle, en particulier générative
- Adopter une politique de suppression des fichiers et des mails stockés inutilisés, pouvant passer par l'organisation de journées thématiques
- Calculer l'impact carbone de son utilisation du numérique et publier ses objectifs

Qualiopi

- Critère 4 : Adéquation des moyens

Indicateurs

- Part de l'offre de formation dispensée sous format digital ou numérique
- Part de l'offre de formation digitalisée et/ou hybride dont la conception intègre des principes de numérique responsable
- Nombre d'emails envoyés par les collaborateurs
- Nombre d'actions de sensibilisation au numérique responsable organisées au sein de l'organisme
- Suivi du nombre et du remplacement des appareils électroniques utilisés dans le cadre professionnel
- Impact carbone de l'usage numérique de l'organisme



Initial

L'organisme de formation n'a initié aucune mesure particulière pour réduire l'impact environnemental de son usage du numérique ni pour sensibiliser les salariés à ces enjeux.



Intermédiaire

L'organisme de formation a mis en place des premières mesures visant à sensibiliser les salariés aux bonnes pratiques et à réduire l'impact des appareils numériques mobilisés.



Avancé

L'organisme de formation inclut pleinement le volet numérique dans sa stratégie de réduction de son empreinte carbone et sensibilise systématiquement les salariés.



Exemplaire

L'organisme de formation s'engage clairement en faveur d'un numérique responsable en adaptant les outils et les méthodes de travail en conséquence.

Minimiser l'utilisation de consommables et matériaux à usage unique

Thématique 5 : Protéger l'environnement

Description

Les organismes de formation doivent réduire leur impact environnemental en optimisant la consommation de consommables, en privilégiant durabilité, réparation et recyclage. Une gestion circulaire des ressources, visible lors des formations, valorise leur image responsable, tandis que l'usage excessif de produits jetables peut nuire à leur réputation.

Bonnes pratiques

- Sensibiliser les collaborateurs au tri sélectif et à la bonne gestion des déchets
- Collaborer avec un organisme externe pour le recyclage et l'optimisation des ressources
- Mettre en place une politique « zéro déchets » dans l'entreprise

Indicateurs

- Volume de déchets produits
- Volume de déchets recyclés
- Volume d'achats annuel
- Pourcentage de supports de formation recyclés
- Pourcentage de salariés formés sur les écogestes

Qualiopi

- Critère 6 : Inscription et investissement dans l'environnement professionnel



Initial

L'organisme de formation respecte les exigences réglementaires en matière de tri des déchets, mais n'a pas mis en œuvre d'actions particulières pour minimiser l'utilisation de consommables.



Intermédiaire

L'organisme de formation a mis en place quelques mesures pour limiter le nombre de consommables et matériaux à usage unique utilisés.



Avancé

L'organisme de formation a structuré sa politique de réduction des consommables et matériaux à usage unique grâce à une politique d'achats responsables et effectue un premier niveau de suivi de ses progrès.



Exemplaire

L'organisme de formation s'engage en faveur de l'économie circulaire et innove en mettant en place un plan d'action sur la recyclabilité de la matière d'œuvre et des supports de formation.

Protéger l'environnement



Témoignage : Intégrer des formations hybrides pour réduire les déplacements liés à la formation

Pourriez-vous présenter votre organisme ?

Au sein d'ERYS, nous sommes 24 salariés répartis sur 5 centres de formation. Nos principaux domaines d'intervention sont le management, les RH et le droit social, la communication, le développement professionnel ainsi que la formation CSE et la santé / sécurité au travail. Nous formons chaque année plus de 10 000 stagiaires et faisons appel à un réseau de 150 formateurs qui interviennent en France métropolitaine et à La Réunion.

Pourriez-vous nous décrire les étapes qui ont permis de développer le blended learning dans votre entreprise ?

Avec la crise sanitaire, la demande des clients a évolué vers davantage de distanciel. Nous avons donc investi le champ de la formation à distance, ce qui a nécessité de repenser la pédagogie au sein des modules pour garantir la qualité de l'expérience apprenant. Aujourd'hui, nous avons trouvé un équilibre entre le présentiel et le distanciel pour nos formations, en faisant du 50-50.

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

Au début le changement a été brutal du fait de la crise sanitaire, nous avons tous été déstabilisés... et nos clients aussi ! Nous avons dû nous adapter en identifiant les outils que nous pouvions utiliser pour soutenir la

digitalisation de notre activité, et en formant nos salariés sur ces outils. Au fil de l'eau, plus nous utilisons le concept de la formation à distance et plus il est devenu facile de se l'approprier.



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

Nous avons fait de grandes économies en termes d'émissions carbone liées aux déplacements, et nous avons davantage de temps « productifs » du fait de la réduction des trajets. Avec notre ancien mode de fonctionnement, lorsqu'une formation était organisée à Paris, le formateur et les apprenants se déplaçaient systématiquement. Une formation, en apparence « anodine » peut représenter des déplacements très importants en kilomètres : 10 personnes qui se déplacent

pour 2 jours et qui font 100 km aller et retour, ça fait déjà 2 000 km de déplacements. L'intégration du distanciel a également permis de digitaliser de plus en plus nos pratiques, avec l'utilisation de dossiers de formation téléchargeables et une réduction importante du nombre de documents imprimés.

« Nous souhaitons aller plus loin dans l'utilisation du numérique responsable »
Yann GUILLAUME, Président d'Erys

Quelles sont les prochaines étapes ?

Comme nous avons fortement digitalisé notre offre, nous souhaitons aller plus loin dans la mise en œuvre d'actions en lien avec l'utilisation responsable des outils numériques. Tous nos formateurs sont formés à l'intelligence artificielle par exemple, et nous souhaitons les sensibiliser davantage sur un usage raisonné de celle-ci.

Nous remercions Yann GUILLAUME (Président du Groupe Erys) de nous avoir accordé ce temps d'échange.

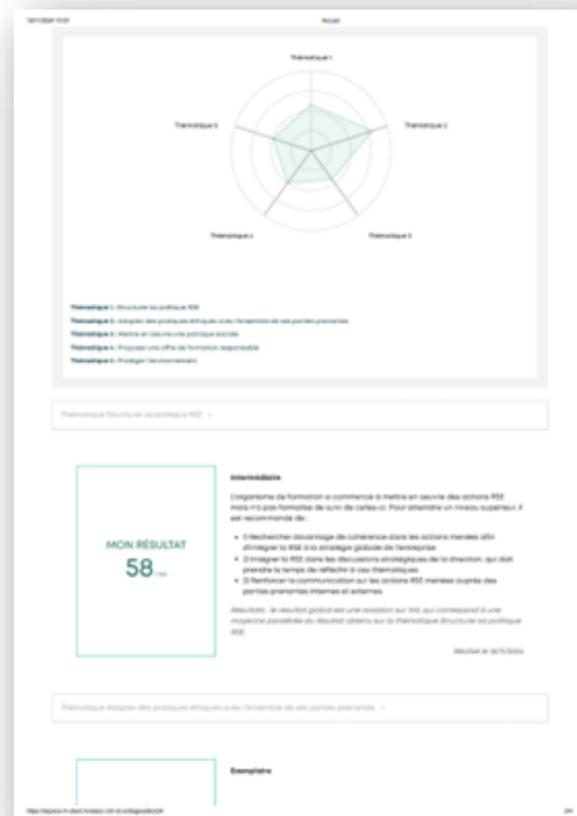
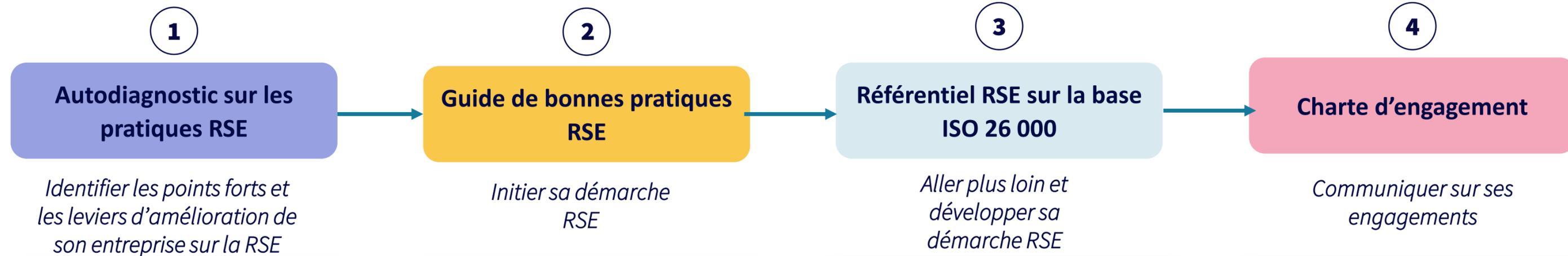
A photograph of a woman with short, curly brown hair, wearing a dark top and a silver chain-link earring. She is sitting at a desk in a classroom, holding a blue pen to her chin in a thoughtful pose. In the background, other students are visible, including a man in a dark suit and a woman in a light green shirt. The scene is brightly lit, likely from a window. The image is partially overlaid by a teal and purple geometric graphic on the right side.

4

Quels outils pour vous
aider ?

LES OUTILS RSE DE LA BRANCHE

Ce module de sensibilisation fait partie intégrante de la boîte à outils RSE de la branche des organismes de formation. Ces outils opérationnels doivent permettre à la fois de sensibiliser sur la RSE et de donner de premières pistes d'actions concrètes mobilisant peu de ressources. **Retrouvez ces outils sur le site d'AKTO !**



Ce module de sensibilisation a été
réalisé par le cabinet KYU Associés :



AKTO
L'humain au cœur des services