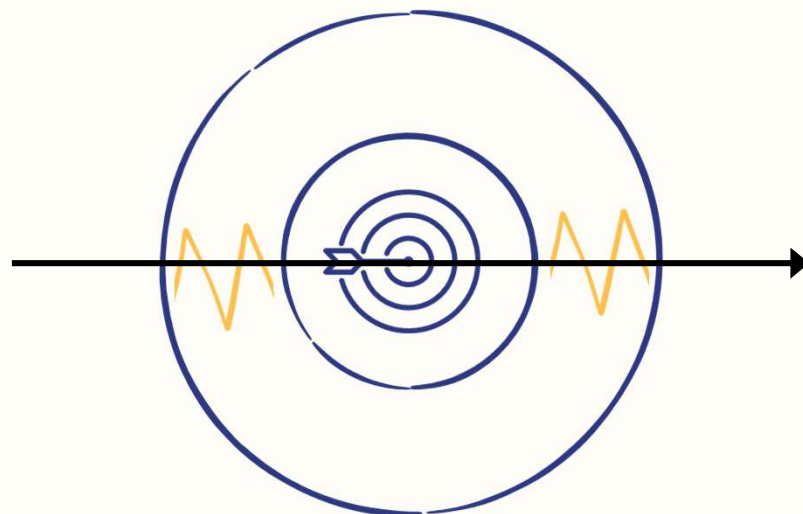


TRANSFORMER VOTRE OF OU CFA AVEC LA RSE

UNE DÉMARCHE INTÉGRÉE

Une éthique incarnée par les personnes



Une éthique intégrée par les organisations

Ce que nous dit l'ISO 26000

Article 7 ISO 26000:2010 Lignes directrices relatives à l'intégration de la responsabilité sociétale dans l'ensemble de l'organisation

Généralités Dans la plupart des cas, les organisations peuvent se reposer sur l'existence de systèmes, de politiques, de structures et de réseaux existants de l'organisation pour mettre la responsabilité sociétale en pratique, bien que certaines activités soient susceptibles d'être menées d'une manière nouvelle ou en envisageant un éventail plus large de facteurs.

ISO 26000:2010 Art. 3,2 La responsabilité sociétale aujourd'hui

Dans les périodes de crise économique et financière, il convient que les organisations cherchent à **maintenir leurs démarches de responsabilité sociétale**. Ces crises ont un impact significatif sur les groupes les plus vulnérables et donnent ainsi à penser qu'il est d'autant plus nécessaire de renforcer la responsabilité sociétale.

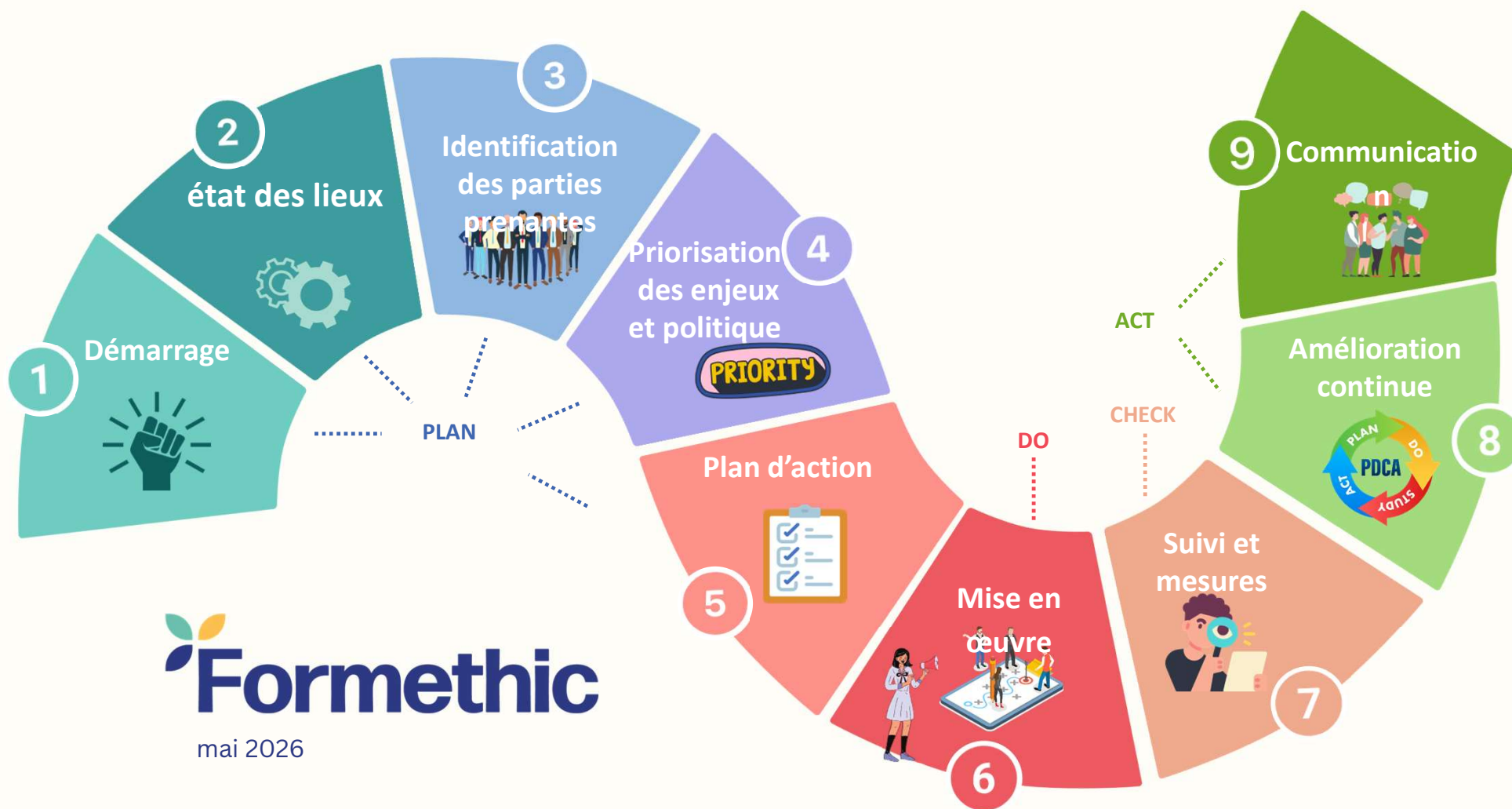
ISO 26000:2010(F)



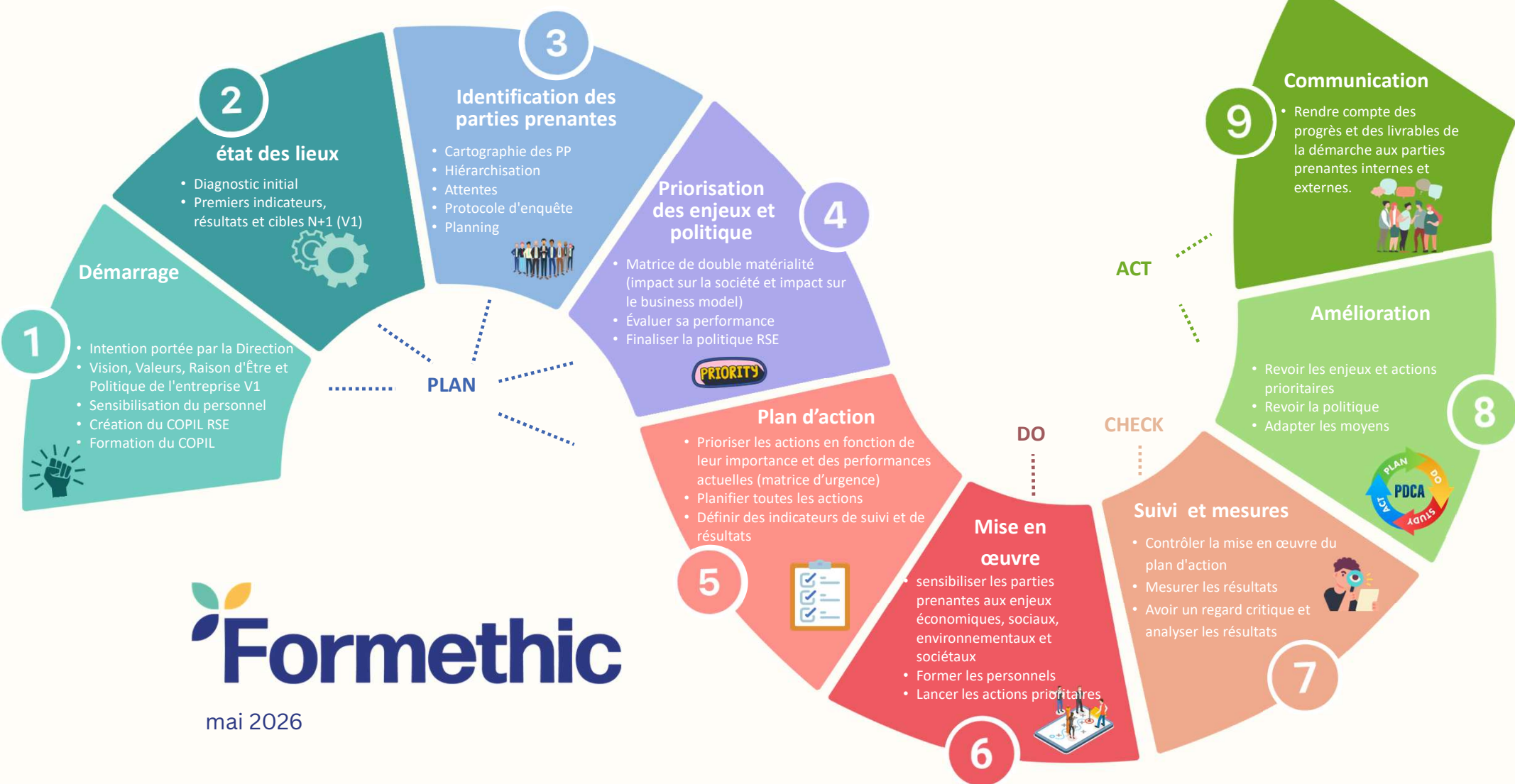
Figure 4 — Intégration de la responsabilité sociétale dans l'ensemble de l'organisation

Systeme mis en place pour proceder au dialogue, la revue et l'amelioration dans le contexte de l'OF

Le chemin de la RSE



Systeme mis en place pour proceder au dialogue, la revue et l'amelioration dans le contexte de l'OF : detail



mai 2026



Démarrage : Gouvernance et COPIL



Une définition de la gouvernance

0.4 Qu'est-ce que la gouvernance ?

Selon l'ISO 26000, la gouvernance est « le système par lequel une organisation prend des décisions et les applique en vue d'atteindre ses objectifs ».

Sur un plan général, la gouvernance désigne l'art et la manière de décider, diriger, piloter, manager et administrer une organisation.

« Bien que toutes les questions centrales soient liées et complémentaires, la nature de la gouvernance de l'organisation est quelque peu différente des autres questions centrales. » (ISO 26000, paragraphe 6.1)

Ce document traite de la gouvernance d'une organisation dans le cadre de sa responsabilité sociétale.

La gouvernance d'une organisation concerne toutes les directions stratégiques (comités), fonctionnelles (gestion-finance, ressources humaines, communication, etc.) et opérationnelles.

La gouvernance intègre notamment le système d'anticipation des risques (juridiques, sociaux, environnementaux, économiques, etc.), de gestion des ressources (humaines et matérielles) et de mobilisation des acteurs de l'organisation, etc.

- Extrait de la norme « FD X 30-031 » publiée par AFNOR – version de 2013-08-F



Les domaines d'actions de la question centrale GOUVERNANCE

L'ISO 26000 n'a pas détaillé la gouvernance sous forme de domaines d'action. Ce document, en complément du paragraphe 6.2 de l'ISO 26000, précise les domaines d'action de gouvernance. Ces six domaines d'action sont :

- principes de responsabilité, vision, valeurs ;
- relation avec les parties prenantes ;
- analyse des enjeux, stratégie et priorités ;
- structures et processus de prise de décision ;
- pilotage, mise en œuvre et surveillance ;
- responsabilité de rendre compte et communication.

Ces six domaines d'action concernent non seulement le dirigeant de l'organisation mais également toutes les personnes assumant une responsabilité au sein de l'organisation. Une formation spécifique peut s'avérer nécessaire pour sensibiliser les dirigeants et managers aux enjeux de la responsabilité sociétale.

Comment s'exerce la gouvernance RSE ?

- Par la création de structures et processus de prise de décision → le **COPIL**
- Par le **dialogue** avec les parties prenantes importantes qui peuvent
 - Être consultées
 - Participer aux décisions
 - Être seulement informées
 - Participer aux actions
- Par le pilotage, la mise en œuvre et la surveillance des actions
- Et la communication



Le COPIL RSE

- Les incontournables :
 - Un représentant de la direction → connaît les contraintes internes et externes
 - Plusieurs pilotes de processus → connaissent les risques et opportunités
 - Des parties prenantes importantes → portent en elles les attentes principales



Les questions de gouvernance dans une démarche RSE

Extraits des référentiels CSREinTC (Formethic-2021) et
Référentiel RSE de la branche des OF (AKTO-2025)

GOVERNANCE - Page 53

BP 23 : RESPECT DU CADRE LÉGISLATIF

BP 24 : PRISE DE DÉCISION ÉTHIQUE

BP 25 : RESPECT DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

BP 26 : QUALITÉ DES FORMATIONS, EFFICACITÉ ET IMPACT

BP 27 : PROCESSUS D'AMÉLIORATION DES PROGRAMMES DE FORMATION

THÉMATIQUE N°1 : STRUCTURER UNE POLITIQUE RSE

ENJEU 1 : Adopter une politique prenant en compte les enjeux sociaux et environnementaux du secteur

ENJEU 2 : Mettre en œuvre une gouvernance responsable adaptée aux engagements RSE

ENJEU 3 : Consacrer des moyens de mise en œuvre d'une politique RSE



Identifier et dialoguer avec vos parties prenantes

Ce que nous dit l'ISO 26000

ISO 26000:2010 Article 5.3 Identifier les parties prenantes et dialoguer avec elles

Identifier les parties prenantes

Pour identifier des parties prenantes, il convient que l'organisation se pose les questions suivantes:

- Envers qui l'organisation a-t-elle des obligations légales?
- Qui pourrait être affecté positivement ou négativement par les décisions ou activités de l'organisation?
- Qui est susceptible de s'inquiéter des décisions et activités de l'organisation?
- Qui s'est trouvé impliqué, dans le passé, quand il a fallu aborder des préoccupations semblables?
- Qui peut aider l'organisation à traiter des impacts spécifiques?
- Qui peut influencer sur la capacité de l'organisation à s'acquitter de ses responsabilités?
- Qui serait désavantagé s'il était exclu du dialogue?
- Qui, dans la chaîne de valeur, est touché?

Dialoguer avec les parties prenantes

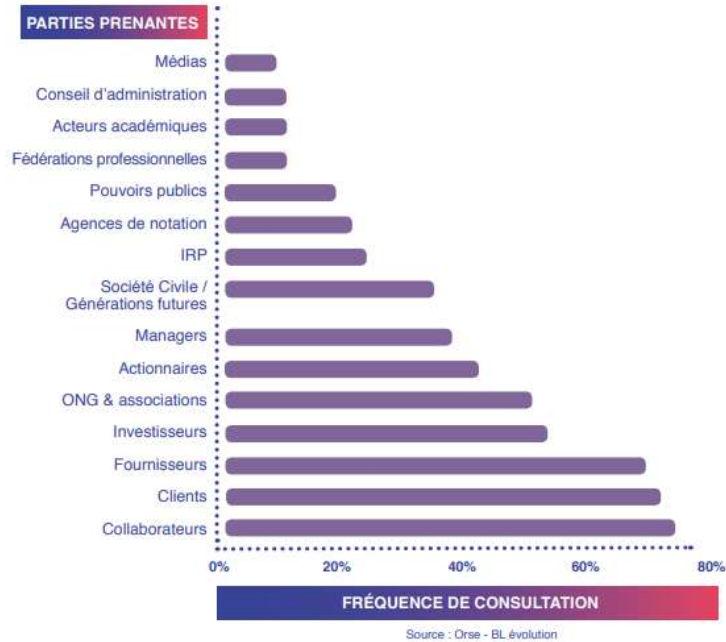
Le dialogue avec les parties prenantes implique l'instauration d'un dialogue entre l'organisation et une ou plusieurs de ses parties prenantes. Il aide l'organisation à aborder sa responsabilité sociétale en fournissant un éclairage à ses décisions.

ISO 26000:2010 Article 4,5

Les principes : **Reconnaissance des intérêts des parties prenantes**

Bien que les objectifs de l'organisation puissent se limiter aux intérêts de ses propriétaires, membres, clients ou mandataires sociaux, d'autres individus ou groupes peuvent également avoir des droits et exprimer des demandes ou des intérêts spécifiques qu'il convient de prendre en compte. Collectivement, ces individus ou groupes constituent les parties prenantes de l'organisation.

LES PARTIES PRENANTES LES PLUS CONSULTÉES



72% des grands groupes et **37%** des PME
ont développé des pratiques de dialogue
avec leurs parties prenantes



Données issues du benchmark international des pratiques de dialogue avec les parties prenantes 2021



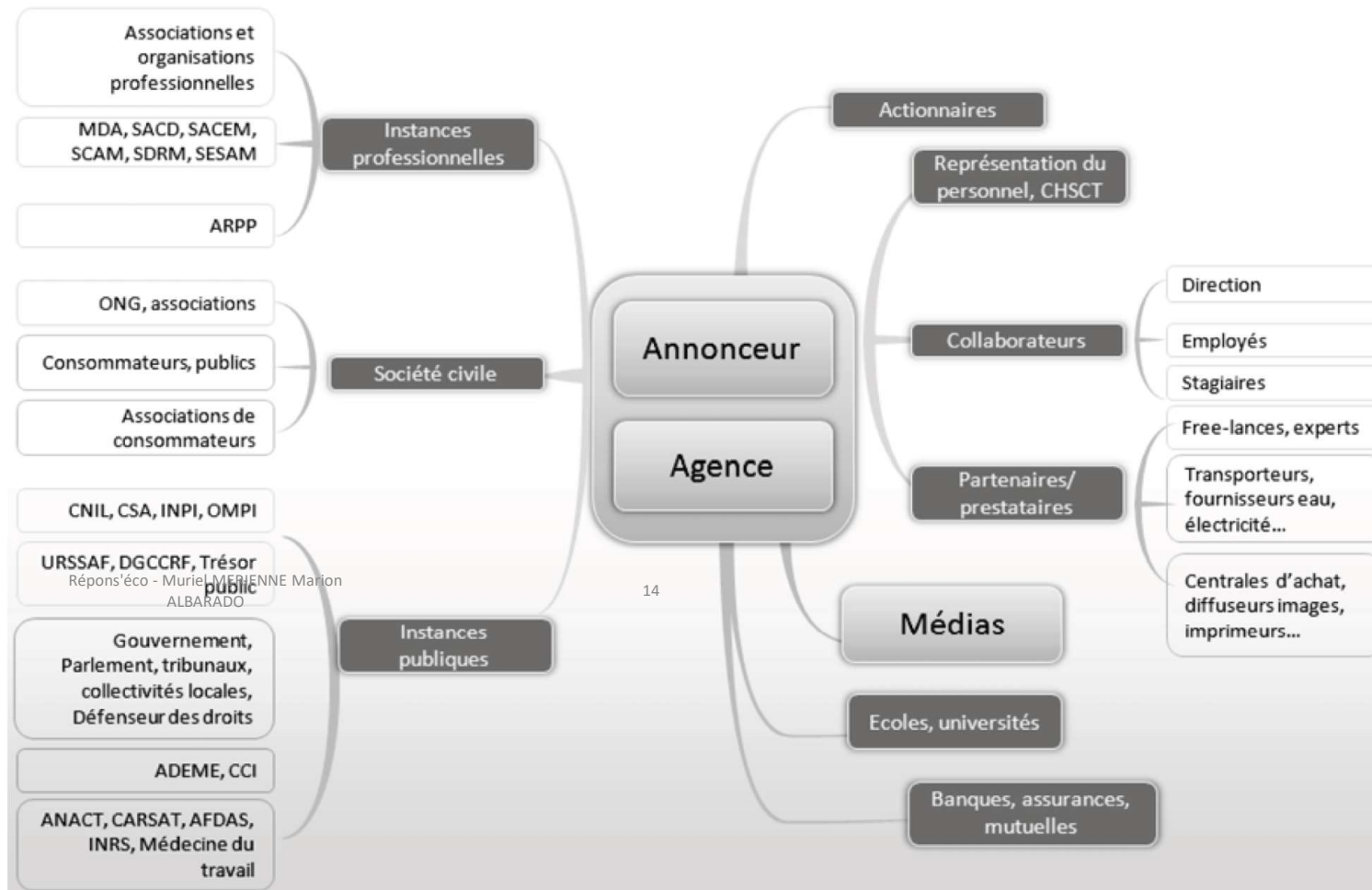


Figure 2 — Exemple de cartographie de parties prenantes du secteur de la communication



Répons'éco -

	Catégories de parties prenantes	Exemples de structures pouvant représenter les parties prenantes
1	Salariés Collaborateurs Direction/managers Collaborateurs employés/opérationnels Collaborateurs intérimaires ou temporaires	Syndicat de salariés CHSCT Délégués du personnel Comités d'entreprises Médecins du travail
2	Filiales / agences	Voir instances ci-dessus
3	Actionnaires et ressources financières	Maison mère Conseils d'administration Banques Pacte d'actionnaires, association de petits porteurs
4	Coopérateurs, sociétaires, adhérents	Instances représentatives
5	Compagnies d'assurances	Compagnies d'assurances
6	Fournisseurs, prestataires, Sous-traitants (rang 1, 2, ...)	Syndicat professionnel ou associations d'acteurs économiques
7	Clients	Syndicat professionnel ou associations
8	Consommateurs et Utilisateurs finaux	Associations de consommateurs

Enjeux externes et internes – étude des besoins

Les parties prenantes de FORMETHIC

- Priorité élevée
- Priorité moyenne
- Priorité faible

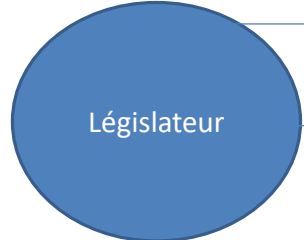
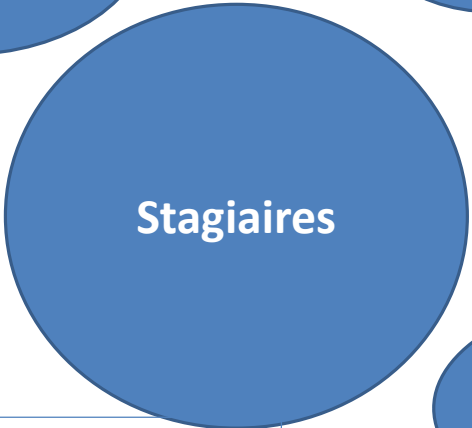
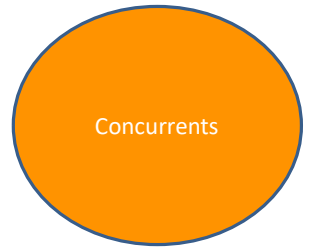
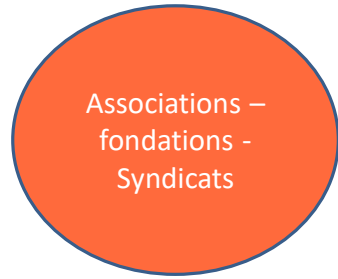
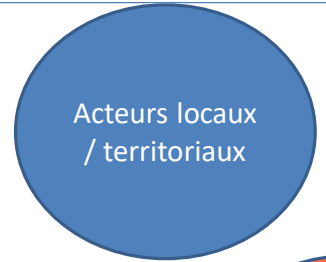
Besoins: qualité, éco conception, responsabilité du message, gestion du risque, relation collaborative, réactivité, accompagnement

Besoins: qualité, proximité, bienveillance, transparence, accompagnement, reconnaissance

Besoins: efficacité, autonomie, fidélisation, entretien du lien client/OF

Besoins: transparence, éthique, inclusion, diversité, engagement sincère

Besoins: éthique, respect



Besoins: conformité, respect des lois et engagements

Besoins: qualité, honnêteté, transparence, éthique, engagement

Besoins: reconnaissance, employabilité, montée en compétences, sécurité, sens, bien-être, inclusion



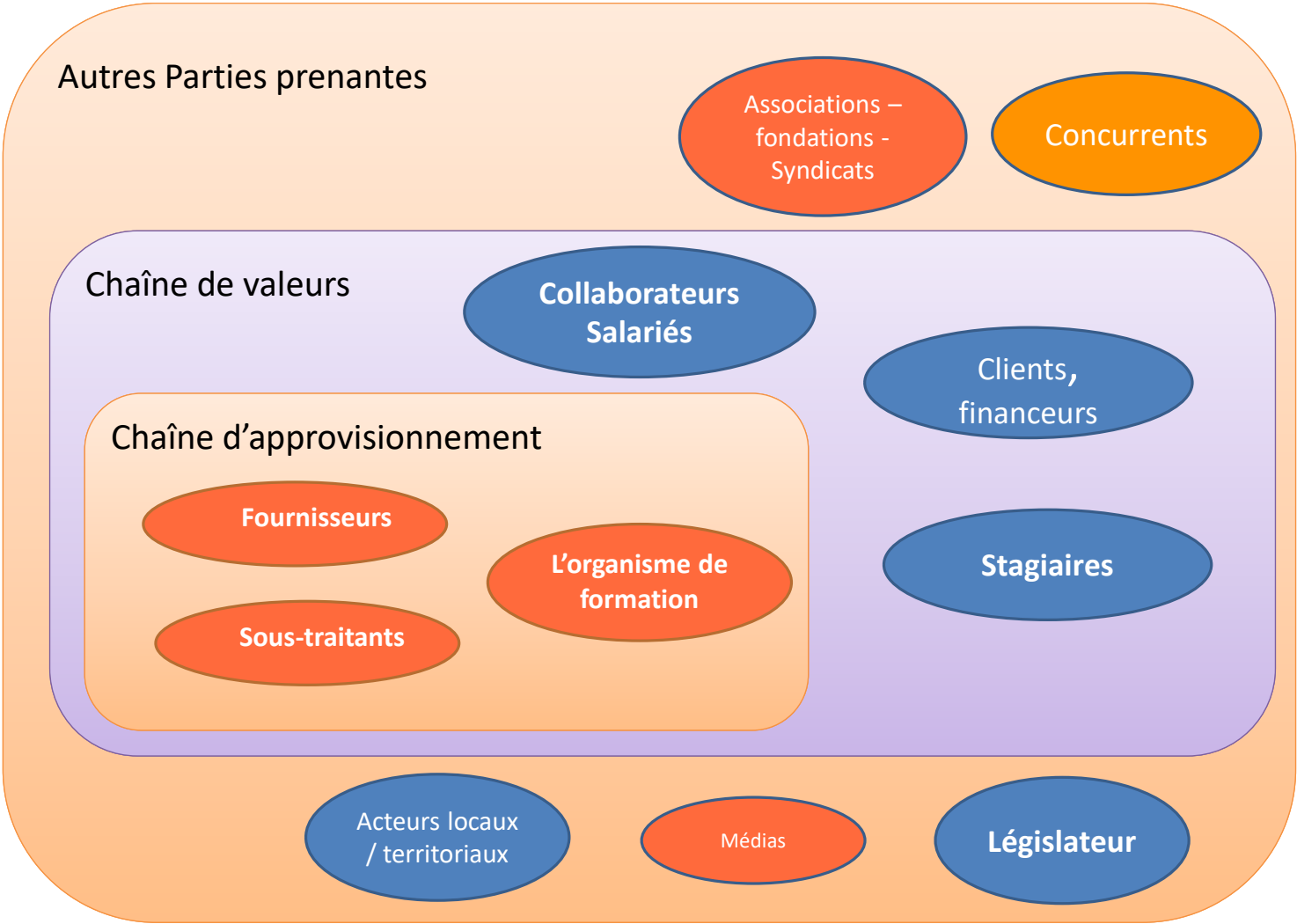
Besoins: éthique, réciprocité, transparence, reconnaissance



Besoins: véracité, transparence

Cartographie globale des parties prenantes de l'organisation

- Priorité élevée
- Priorité moyenne
- Priorité faible



Enjeux externes et internes

Exemple d'une entreprise de services

ANALYSE POUVOIR/INTÉRÊT*



Collaborer

- Actionnaires & COMEX
- Clients
- Cotraitants
- Organismes représentatifs
- Autorités & Institutionnels

Communiquer

- Banques
- Salariés
- Fournisseurs

Satisfaire

- Organismes de certification

Objectif :

4

Priorisation
des enjeux et
politique

PRIORITY

Pertinence et importance des enjeux clés

Ce que nous dit l'ISO 26000

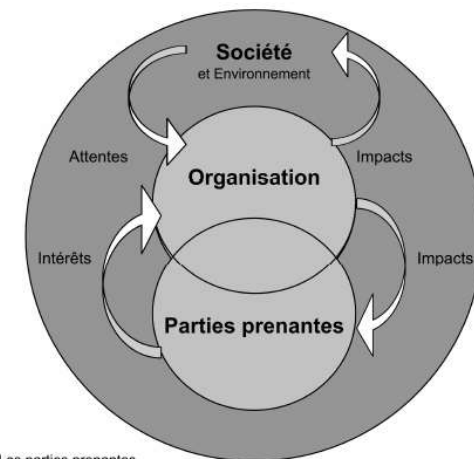
Article 7 ISO 26000:2010 Lignes directrices relatives à l'intégration de la responsabilité sociétale dans l'ensemble de l'organisation

Déterminer la pertinence Toutes les questions centrales sont pertinentes pour chacune des organisations, mais pas nécessairement tous les domaines d'action. Il convient que l'organisation passe en revue toutes les questions centrales pour identifier les domaines d'action importants.

Déterminer l'importance Après avoir identifié le large éventail des domaines d'action liés à ses décisions et activités, il convient qu'une organisation étudie avec soin ceux qui ont été identifiés et élabore un ensemble de critères lui permettant de décider des domaines d'action qui sont les plus pertinents et qui ont le plus d'importance pour elle.

Matrice Pertinence / Importance

Les domaines d'action généralement considérés comme significatifs sont la non-conformité à la législation, la non-prise en compte des normes internationales de comportement, les violations potentielles des droits de l'Homme, les pratiques susceptibles de mettre en danger la vie ou la santé et les pratiques qui pourraient nuire sérieusement à l'environnement.



NOTE Les parties prenantes peuvent avoir des intérêts qui ne sont pas compatibles avec les attentes de la société

Figure 2 — Relation entre une organisation, ses parties prenantes et la société

Ce que nous dit la directive CSRD

Article 7 ISO 26000:2010 Lignes directrices relatives à l'intégration de la responsabilité sociétale dans l'ensemble de l'organisation

Et depuis l'application de la **directive CSRD** :

La double matérialité est un cadre d'analyse qui examine deux dimensions de matérialité :

La matérialité financière : cette dimension s'intéresse aux impacts des enjeux de durabilité (comme le changement climatique, les risques environnementaux ou les évolutions sociétales) sur la performance financière de l'entreprise. En d'autres termes, elle évalue comment les questions de durabilité peuvent influencer la situation économique, la valeur à long terme ou les perspectives de croissance de l'entreprise.

La matérialité d'impact : Cette dimension examine les impacts des activités de l'entreprise sur l'environnement, les ressources naturelles, le climat, et la société en général. Il s'agit de déterminer dans quelle mesure les opérations de l'entreprise ont des répercussions positives ou négatives sur ces aspects, au-delà de la simple performance financière.

L'analyse de double matérialité nécessite donc de prendre en compte à la fois la perspective interne de l'entreprise (comment les enjeux de durabilité affectent l'entreprise elle-même) et la perspective externe (comment les activités de l'entreprise affectent le monde qui l'entoure).

Matrice de double matérialité

Matérialité d'impact

Matérialité financière

Zone où les enjeux sont considérés comme matériels

4

Priorisation
des enjeux et
politique

PRIORITY

LA POLITIQUE RSE

Ce que nous dit l'ISO 26000

ISO 26000:2010

La politique RSE se decline en différentes thématiques

- Politique des droits de l'Homme
- Politique sociale, politique économique et sociale
- Politique de santé et de sécurité
- Politique d'achat durable
- Politique contre la corruption et pour traiter les conflits d'intérêt
- Politique pour promouvoir le respect des droits de propriété et du savoir traditionnel

comportement éthique

comportement conforme aux principes acceptés d'une conduite juste ou bonne dans le contexte d'une situation particulière, et en cohérence avec les **normes internationales de comportement** (2.11)

Définition de la responsabilité sociétale

- Responsabilité d'une **organisation** vis-à-vis des **impacts** de ses décisions et activités (produits, services et processus) sur la société et sur l'**environnement** se traduisant par un **comportement éthique** et transparent qui
- contribue au **développement durable** y compris à la santé et au bien-être de la société;
 - prend en compte les attentes des **parties prenantes**
 - respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les **normes internationales de comportement**
 - est intégré dans l'ensemble de l'**organisation** et mis en œuvre dans ses relations

DIFFÉRENCE VISION/AXE/STRATÉGIE/POLITIQUE

DANS UNE DÉMARCHE RSE

VISION/AMBITION = où on veut aller

AXE = sur quoi on travaille

POLITIQUE = ce qu'on s'engage à faire

STRATÉGIE = comment on va le faire concrètement

La démarche RSE STRATÉGIQUE est caractérisée par :

DANS UNE DÉMARCHE RSE

1. Définition de la vision RSE par l'organisme (pourquoi, quoi et pour arriver à quoi), du contexte interne et externe
 1. Identification des parties prenantes
 2. Identification des enjeux prioritaires (double matérialité des enjeux pour les parties prenantes et pour l'organisme) et d'un plan stratégique
2. Analyse de la situation (diagnostic de la performance RSE sur les enjeux pertinents)
3. Détermination des objectifs opérationnels par priorisation
4. Définition d'un plan d'actions opérationnel avec objectifs chiffrés et indicateurs de résultats
5. Mise en œuvre du plan d'action
6. Mesure et contrôle des résultats

Politique RSE :

Une politique RSE est un document stratégique qui formalise les engagements, objectifs et actions d'une entreprise pour intégrer les enjeux sociaux, environnementaux et économiques dans sa stratégie globale.

STRATEGIE = *art de coordonner des actions pour atteindre un ou des objectifs, compte tenu des menaces et des opportunités, de ses propres forces et faiblesses, afin d'obtenir un avantage concurrentiel et durable.*

Comment établir votre politique RSE ?

Utiliser les chartes et référentiels existants



https://www.aktto.fr/content/uploads/2025/01/AKTO_Referentiel-RSE-de-la-branche-des-organismes-de-formation.pdf



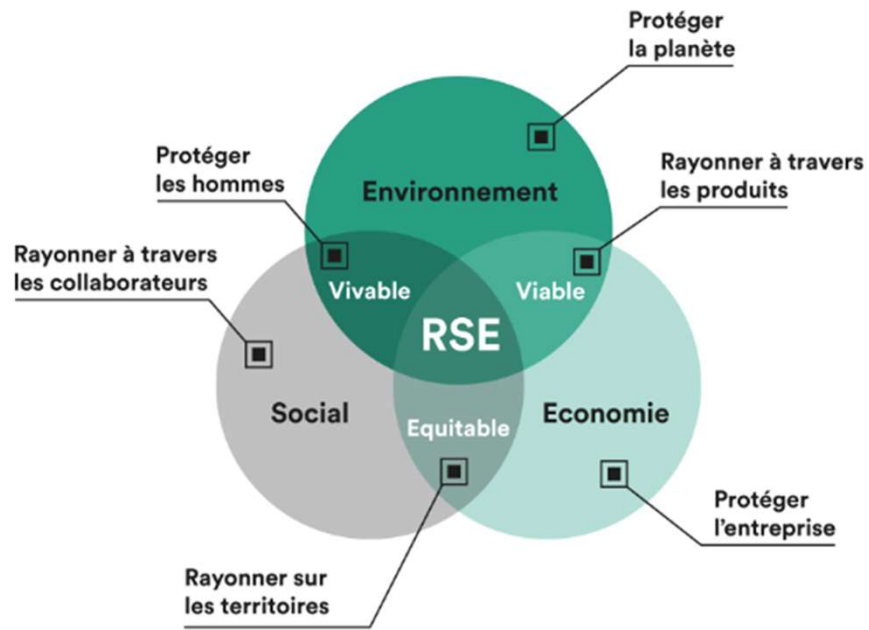
<https://e-csr.eu/io3-repository-of-good-practices-in-csr-csr-and-ethics-guidelines-for-training-centres/>



https://e742bd70-5344-4f23-9b9a-399a0374fdea.filesusr.com/ugd/b39777_00c269ef709046d8ba9950d93d4b4198.pdf

<https://www.school-sustainability.eu/fr/step-by-step-toolkit>

EXEMPLES D'ENGAGEMENTS



Sewan s'engage POUR VOUS





1. **ENGAGER POUR L'ENVIRONNEMENT** (Icon: Leaf)
2. **ASSURER NOTRE MISSION DIVERSITÉ** (Icon: Diverse shapes)
3. **GARANTIR UNE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL** (Icon: Smiley face)
4. **VEILLER À LA SÉCURITÉ ET À LA SANTÉ DES COLLABORATEURS** (Icon: Head with cross)
5. **ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DE NOS COLLABORATEURS** (Icon: Ladder)
6. **PORTER LES VALEURS DE SEWAN** (Icon: Hands holding puzzle pieces)
7. **ASSURER UN SERVICE DE QUALITÉ POUR NOS CLIENTS ET PARTENAIRES** (Icon: Hand with plus signs)
8. **RESPECTER UN CADRE ÉTHIQUE AVEC NOS PARTIES PRENANTES** (Icon: Signpost)
9. **CONTRIBUER À LA SOLIDARITÉ SOCIALE** (Icon: Three people)

W | #WorkAtSewan

EXEMPLES D'ENGAGEMENTS INSCRITS DANS LA POLITIQUE RSE

Etre un réseau impliqué pour l'environnement

Nos engagements:

-  Proposer une offre écologique efficiente
-  Réduire l'impact de nos activités sur l'environnement
-  Acheter responsable et écologique
-  Limiter nos émissions et consommations



Objectifs:

Réaliser 90% de nos prestations avec des produits ECOLABEL

Réduire la consommation de carburant de 5% entre 2020 et 2025

Rapport

responsabilité sociétale
des entreprises (RSE)

2023/2024



EXEMPLE D'ENGAGEMENTS POUVANT ÊTRE TRADUITS EN POLITIQUE RSE DE L'OF/CFA

Impulser la démarche RSE	Dédier un temps à la démarche RSE toutes les semaines	Dégager du temps spécifiques dans mon agenda pour la démarche rse
Mobiliser les équipes départementales à la démarche RSE	Réussir le démarrage de la démarche	
Entamer la démarche RSE au sein de la structure	être force de proposition de la démarche dans le COPIL régional	Piloter le groupe régional dans la démarche
Sensibiliser et impliquer les collaborateurs dans la démarche RSE	Développer avec les équipes une démarche lisible, mesurable et concrète	
Passer aux outils collaboratifs pour l'ensemble du personnel (TEAMS)	Transmettre le flambeau à mon successeur pour lancer la démarche	
	Mettre en place et animer des éco-délégués	Tester la mobilité durable en interne

Plan d'action

5



MATRICE D'URGENCE : LES ACTIONS PRIORITAIRES

Ce que nous dit l'ISO 26000

ISO 26000:2010 Art. 7 - 7.3.4 Etablir des priorités pour aborder des domaines d'action

Ce qui est attendu

Il convient qu'une organisation fixe des priorités d'intégration de la responsabilité sociétale dans l'organisation et ses pratiques quotidiennes, et s'engage à les suivre.

Il convient d'établir des priorités parmi les domaines d'action importants et pertinents (voir 7.3.2).

Il convient que les parties prenantes soient impliquées dans l'identification des priorités (voir 5.3).

Les priorités sont susceptibles de varier avec le temps.

Éléments à prendre en compte pour établir les priorités

- ✓ **les performances actuelles** de l'organisation quant au respect de la loi, aux normes internationales, aux normes internationales de comportement, à l'état de l'art et aux bonnes pratiques;
- ✓ la possibilité que les domaines d'action aient une influence significative sur la capacité de l'organisation à atteindre des objectifs importants;
- ✓ l'effet potentiel de l'action associée, comparé aux ressources nécessaires à la mise en œuvre de l'action;
- ✓ la durée pour parvenir aux résultats désirés;
- ✓ la possibilité d'implications importantes sur les coûts, en cas d'absence de traitement rapide;
- ✓ la facilité et la vitesse de mise en œuvre, qui peuvent contribuer à accroître la sensibilisation et la motivation à agir en faveur de la responsabilité sociétale au sein de l'organisation.

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES POUVANT ÊTRE INTÉGRÉES DANS VOTRE PLAN D' ACTIONS

RÉFÉRENTIEL CERTIF REGION V7

Type d'actions pouvant être engagées par étapes :

- Intégration a minima d'une action en faveur de l'égalité professionnelle F/H en direction des apprenants
 - Intégration et promotion de modules éco-responsables de sensibilisation et/ou de formation (théoriques et/ou de gestes métiers) dans l'offre de services
 - Réflexion sur l'écoconception de formations
- Labels ou certifications RSE/RSO : Label LUCIE, ISO 26000, label Engagé RSE, label DD&RS,

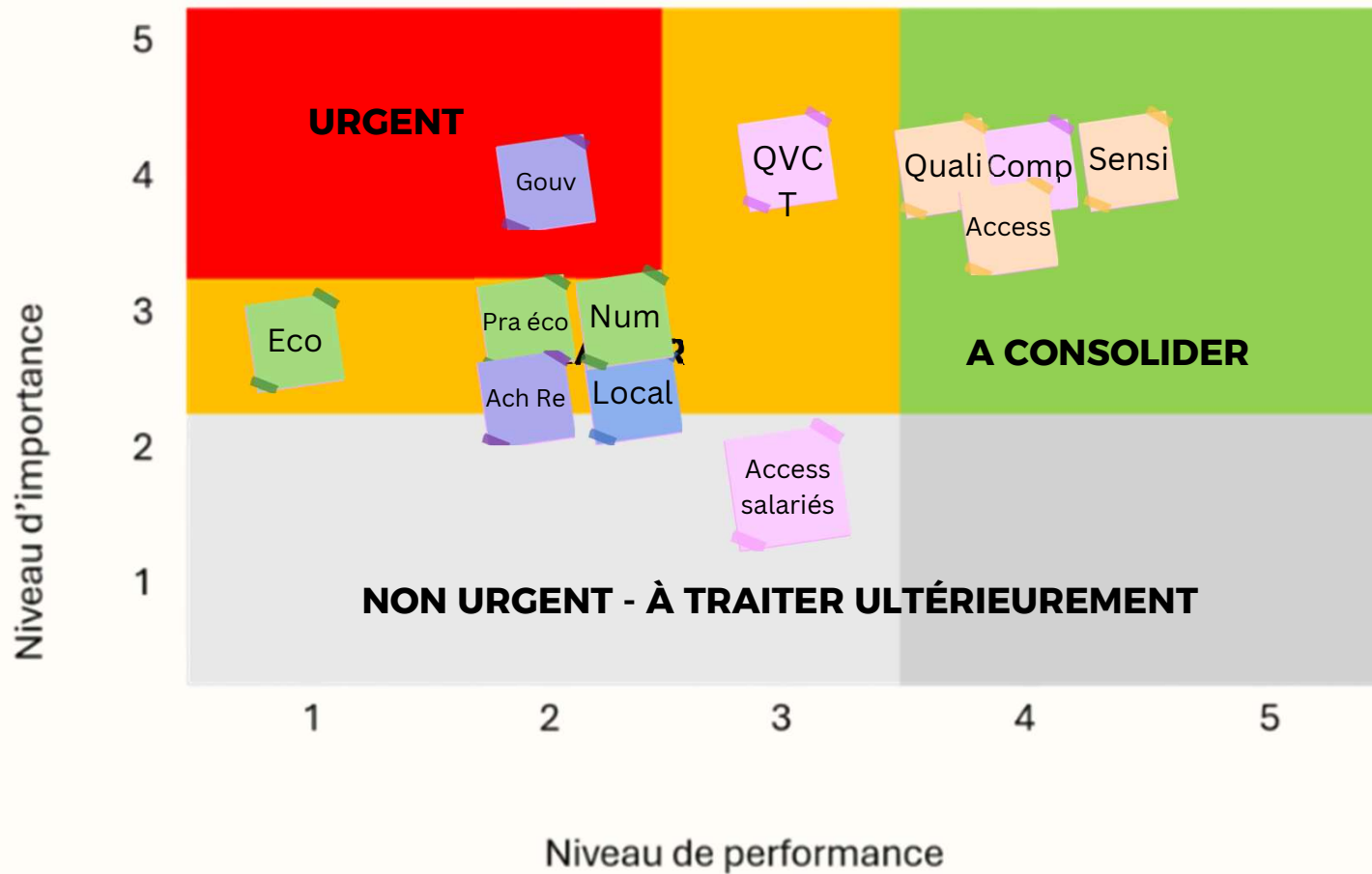
Compte-rendu du travail de réflexion sur les enjeux RSE/RSO et les impacts des activités de l'organisme sur ses parties prenantes : identification du comité de pilotage et du référent RSE/RSO, calendrier de travail incluant diagnostic, actions de sensibilisation et dialogues avec les parties prenantes

Document formalisant la stratégie RSE/RSO et priorisant des enjeux et engagements propres à l'organisme en matière de RSE/RSO
Plan d'actions intégrant ces engagements et les indicateurs associés.

Pour référent RSE/RSO :

- Sensibilisation des équipes aux enjeux de la RSE/RSO
- Outils de veille RSE/RSO, exploitation et diffusion en interne
- Animation du comité de pilotage RSE/RSO
- Coordination, suivi et animation du plan d'actions découlant de la stratégie RSE/RSO validée

LA MATRICE D'URGENCE / DE PRIORISATION DES ACTIONS



Plan d'action

5



TABLEAU DE BORD ET INDICATEURS

Ce que nous dit l'ISO 26000 sur les indicateurs

ISO 26000:2010 Art. 7 – 7.7,2 Surveiller les activités en matière de responsabilité sociétale

Pour quoi faire ?

Pour être confiant dans l'efficacité et l'efficience de la mise en pratique de la responsabilité sociétale par tous les membres d'une organisation, il est important de surveiller les performances en cours qui caractérisent les activités liées aux questions centrales et aux domaines d'action pertinents.

L'étendue de ces efforts variera manifestement avec l'éventail des questions centrales couvertes, la taille et la nature de l'organisation et d'autres facteurs.

Pour décider des activités à surveiller, il convient qu'une organisation se concentre sur celles qui sont importantes et s'efforce de rendre les résultats de cette surveillance faciles à comprendre, fiables, opportuns et réactifs par rapport aux préoccupations des parties prenantes.

La mesure des indicateurs

Un indicateur est une information qualitative ou quantitative concernant des résultats ou des effets en lien avec l'organisation; il est comparable et varie dans le temps. Les indicateurs peuvent, par exemple, servir à surveiller ou à évaluer

si les objectifs d'un projet ont été atteints avec le temps. Il convient qu'ils soient clairs, informatifs, pratiques, comparables, précis, crédibles et fiables. De nombreuses références en matière de responsabilité sociétale et de développement durable donnent des détails supplémentaires exhaustifs sur le choix et l'utilisation d'indicateurs.

Encadré 2 – Egalité en hommes et femmes et responsabilité sociétale

Les organisations sont encouragées à utiliser des indicateurs, des objectifs et des références de bonnes pratiques dans le but de surveiller de manière systématique les progrès accomplis pour parvenir à l'égalité entre hommes et femmes.

LE TABLEAU DE BORD

*Exemples issus du tableau
impact'score*

AXE RSE	Domaines d'Action Stratégiques	Exemples d'Indicateurs de résultat (KPI)	Objectifs-cibles Valeur à atteindre ou à ne pas dépasser (nombre, pourcentage, ratio ...)
Social	Inclusion de salariés éloignés de l'emploi	Part de l'effectif total en ETP occupé par des personnes en situation de handicap	Objectif: 6%
	Egalité femmes-hommes	Score de l'organisation à l'index égalité professionnelle f-h pour l'an dernier	Objectif: au moins 75%
	Adaptation des compétences des salariés		
Environnement	Emissions de GES	Réduction de l'empreinte carbone scope1 et scope2	Objectif: Réduction de 2% par an
	Emissions de GES	Réduction de l'empreinte carbone déplacements des stagiaires	Objectif: Réduction de 5% par an
	Utilisation des ressources naturelles	Consommation d'eau en m3 / CA	Objectif: Réduction de 3% par an
	Economie locale et circulaire	Pourcentage d'achats réalisés auprès de fournisseurs et prestataires à moins de 300 km	Objectif: plus de 20%
	Ecoconception des formations	Part des formations écoconçues fin 2026	Objectif: 20%
	Gestion des déchets		

Communication

9



VALORISER SA DÉMARCHE RSE

Ce que nous dit l'ISO 26000 sur la communication

ISO 26000:2010 Art. 7.5 Communiquer sur la responsabilité sociétale

Pour quoi faire ?

- sensibiliser tant au sein de l'organisation qu'à l'extérieur en ce qui concerne ses stratégies, objectifs, plans, performances et défis en matière de responsabilité sociétale;
- respecter les principes de responsabilité sociétale définis dans l'Article 4;
- aider à établir le dialogue et à dialoguer avec les parties prenantes;
- traiter les exigences juridiques et autres relatives à la diffusion des informations liées à la responsabilité sociétale;
- montrer comment l'organisation respecte ses engagements en matière de responsabilité sociétale et répond aux intérêts des parties prenantes et aux attentes de la société en général;
- fournir des informations concernant les impacts des activités, produits et services de l'organisation, y compris des détails sur les changements des impacts avec le temps;
- aider à dialoguer avec les employés et autres personnes et à les motiver pour soutenir les activités de l'organisation en matière de responsabilité sociétale;
- faciliter la comparaison avec des organisations paires, ce qui peut permettre d'améliorer encore les performances en matière de responsabilité sociétale; et
- améliorer la réputation d'une organisation en matière d'action responsable, d'ouverture, d'intégrité et de redevabilité afin de renforcer la confiance des parties prenantes dans l'organisation.

redevabilité

état consistant, pour une organisation, à être en mesure de répondre de ses décisions et activités à ses organes directeurs, ses autorités constituées et, plus largement, à ses parties prenantes

VALORISER SA DÉMARCHE RSE

LES 6 CRITÈRES IRRÉPROCHABILITÉ & LES 12 PIÈGES À ÉVITER



Critère N°1 - Efficace à l'usage	
Critère N°2 - Pertinent	Piège N°1 - Submerger les clients d'allégations Piège N°2 - Evoquer toutes les étapes du cycle de vie Piège N°3 - Négliger la perception des parties intéressées Piège N°4 - Se faire influencer par les parties intéressées
Critère N°3 - Exact	Piège N°5 - Eviter de se comparer par peur Piège N°6 - Utiliser des termes négatifs
Critère N°4 - Vérifiable	Piège N°7 - Communiquer trop ou pas assez Piège N°8 - Rechercher un chiffre parfait
Critère N°5 - Non Trompeur	Piège N°9 - Utiliser des arguments globalisants Piège N°10 - Revendiquer une stratégie fantomatique
Critère N°6 - Humble	Piège N°11 - Communiquer sur des gains faibles Piège N°12 - Faire miroiter des bénéfices colossaux

Source : Pôle écoconception

Vers une certification des compétences en RSE

La pédagogie régénératrice pour une éthique incarnée par les personnes

L'économie circulaire en formation pour une éthique intégrée au sein de l'OF

Vers un label RSE des OF et CFA

Pour les formateurs et formatrices et les ingénieur-es ou responsables de formation

Ing-For **Éco-socio-concevoir** une formation: sensibilisation, expérimentation sur un cas pratique et plan d'action

FFR **Débuter** comme formateur formatrice responsable

FFR **Prendre soin** de soi, des autres et de la nature à travers la formation

FFR **Animer une formation inclusive et responsable**

FFR **Construire des évaluations émancipatrices**

Pour toutes les personnes en lien avec la formation initiale ou continue

Tous **Vos premiers pas en RSO** : Sensibilisation aux enjeux, contexte et histoire de la RSE et du DD, acteurs, outils et méthodologie

Tous **L'éthique en formation** : prendre des décisions éclairées et justes sur toutes les étapes du cycle de vie de la formation

Pour les comités de pilotage et les salarié-es dans les OF et CFA de toute taille

COPIL-RSO **Transformer votre OF et CFA** avec la RSE : de la Stratégie au plan d'actions, une démarche structurée et engageante

COPIL-TE **Préparer le Bilan Carbone® de l'OF**; ce qu'il faut savoir avant de commencer

Salarié-es **Réaliser le Bilan Carbone® de l'OF** et préparer son plan de décarbonation

Sal. **Intégrer la RSE dans les fonctions supports** d'un OF et CFA

Sal. **Devenir auditeur auditrice interne** en OF & audit blanc du Label Certif Région

Sal. **Devenir référent RSO** en OF et CFA : faciliter la mise en oeuvre du plan d'action