



**PRÉFET
DE LA RÉGION
NOUVELLE-AQUITAINE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**DIRECTION RÉGIONALE DE L'ÉCONOMIE, DE L'EMPLOI,
DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS**

Apprentissage Mars 2024

Enjeux d'une politique RSE pour les OFA et les apprentis

Échanges avec Chantal Villotta Germain et Anne Eugénie Gaspar

CHANTAL VILLOTTA GERMAIN intervient depuis 35 ans dans le domaine des ressources humaines et du pilotage de sites industriels. Ayant évolué vers une focalisation sur la santé et la prévention des risques professionnels, son parcours l'a conduite vers la RSE, dont l'approche systémique englobant toutes les dimensions du développement durable permet de générer un impact plus significatif. En ce sens elle a accompagné des entreprises et des initiatives collectives en Nouvelle-Aquitaine vers la labellisation et l'intégration stratégique des principes de la RSE. En parallèle, elle intervient dans la formation et la sensibilisation à la RSE, partageant son expertise lors de colloques et dans des cursus d'enseignement supérieur pour contextualiser les enjeux du développement durable.

ANNE EUGÉNIE GASPAR intervient depuis plus de 20 ans en tant que référente RSE auprès de l'AFNOR. Elle a codéveloppé des programmes et méthodologies d'accompagnement RSE pour les entreprises en tant que référente d'AFNOR dans la région jusqu'en juin 2023, a piloté des initiatives RSE collectives alignées avec les besoins sectoriels et les territoires, en collaborant étroitement avec les acteurs économiques et institutionnels. Elle a contribué à des projets comme 3D «RSE dans l'agroalimentaire» et le projet «RSE Santé Durable», ainsi qu'à la création et la coordination du réseau RESONANCE. Évaluatrice pour le Label Engagé RSE d'Afnor, elle intervient dans la formation de dirigeants et dans des colloques pour démystifier les enjeux du développement durable et de la RSE.

❶ BONJOUR, ET MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION À CE PROJET. TOUT D'ABORD PEUT-ON RAPPELER DE FAÇON SUCCINCTE LES ENJEUX DE LA RSE POUR UNE ENTREPRISE AUJOURD'HUI ?

La RSE, dit simplement, c'est l'engagement d'une entreprise à se développer tout en prenant soin de notre planète et de ceux qui l'habitent. Cela signifie agir de façon responsable en mesurant l'impact de ses activités sur l'environnement et la société, et en s'engageant à le rendre positif. C'est reconnaître que la prospérité économique va de pair avec l'éthique, le

bien-être social et la préservation de l'environnement. Cela suppose également de dialoguer avec les différentes parties prenantes. La norme ISO 26000 donne la définition de l'ensemble des champs et des principes de la démarche RSE pour les organisations et les 17 Objectifs de Développement Durable de l'ONU en donne les enjeux.

Pour la DREETS, engagée dans l'Apprentissage et le Plan d'investissement dans les compétences, la RSE implique par exemple, de soutenir des programmes d'apprentissage qui préparent à des emplois durables qui sont en capacité de répondre dans leurs pratiques aux enjeux sociétaux actuels et futurs des organisations, quel que soit le secteur, privé, public, associatif. Il s'agit d'encourager l'égalité, d'investir dans les compétences qui soutiennent les transitions écologiques et sociales, et de s'associer à des projets qui renforcent l'éthique, l'inclusion et la diversité, la cohésion sociale et la résilience environnementale au niveau du territoire ou des filières.

❷ Y A-T-IL, AU-DELÀ DE L'INTÉRÊT EN TERMES DE VALORISATION POUR L'ENTREPRISE, DES ENJEUX DIRECTS LIÉS À SON ACCÈS AUX MARCHÉS ET AUX COMMANDES : LA RSE IMPACTE-TELLE LES CLAUSES DE MARCHÉS PAR EXEMPLE ? (AU-DELÀ DES CLAUSES SOCIALES LIÉES À L'INSERTION).

La RSE améliore l'image, la réputation de l'entreprise et la confiance qui lui est accordée, facilitant l'accès aux financements : elle renforce la confiance et la fidélisation des clients, et en interne, elle augmente l'engagement des employés, attire les talents et développe une culture managériale collaborative, répondant aux attentes actuelles en matière de qualité de vie au travail, de sens et de pratiques éthiques. L'impact sur l'image est réel, mais c'est un impact parmi d'autres, tant une démarche RSE – et l'approche globale qu'elle représente – répond aujourd'hui à un large éventail d'enjeux essentiels pour toute entreprise.

Ainsi, au-delà de la valorisation de l'entreprise, la RSE a des enjeux directs sur son accès aux marchés et aux commandes. La notion de « No ESG, no Money » reflète une réalité croissante où les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) influencent fortement les décisions des investisseurs, des clients et des parte-

naires commerciaux. Les entreprises sont de plus en plus soumises à des demandes de parties prenantes exigeant des preuves tangibles de leur engagement RSE, comme des bilans de gaz à effet de serre (GES), des labels RSE ou des scores spécifiques. Ces éléments peuvent devenir des critères décisifs dans l'attribution de marchés ou l'accès à des aides et subventions comme cela devient le cas dans notre région ou sur le plan France Relance, soulignant l'importance d'actions RSE non seulement bien intentionnées mais aussi efficaces et mesurables.

L'actualité 2024 avec la réglementation européenne « CSRD » (Corporate Sustainability Reporting Directive) redéfinit la notion de performance globale, intégrant les aspects people (personnes), planet (planète) et profit (profit) et impose des exigences de reporting qui sont progressivement appliquées en France à partir de 2024. Cette réglementation, en exigeant une plus grande transparence et responsabilité des entreprises, influence l'accès aux marchés, notamment pour ceux qui sont réglementés ou subventionnés par des entités publiques.

Toutes les tailles d'entreprises seront impactées par ces évolutions, y compris les petites et moyennes entreprises qui font partie de la chaîne d'approvisionnement des plus grandes entreprises. Par exemple, des grands groupes ou des marchés d'Europe du Nord, commencent à exiger de leurs fournisseurs, quelle que soit leur taille, de se conformer à certaines normes RSE pour continuer leur collaboration. Ce phénomène de « ruissellement » des exigences RSE à travers les chaînes de valeur signifie que même les petites entreprises doivent être préparées à démontrer leur engagement et leurs performances en matière de RSE.

❷ CONCRÈTEMENT, COMMENT SE FORMALISE L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE ? LE LABEL EST COURANT. LES « PRIX RSE » SONT UNE AUTRE MODALITÉ POSSIBLE, MAIS CELA REPOSE SUR L'EXISTENCE DE TELS PRIX DANS L'ENVIRONNEMENT DE L'ENTREPRISE. LES CLUBS D'ENTREPRISES SONT AUSSI UN MOYEN DE S'ENGAGER SUR CES SUJETS. GLOBALEMENT CELA SEMBLE TOUJOURS REPOSER SUR L'INTERVENTION D'UN TIERS (LABEL, PRIX, CLUB). À LA DIFFÉRENCE D'UNE MARQUE EMPLOYEUR PAR EXEMPLE, QUI RELÈVERAIT D'UNE STRICTE DÉMARCHE INDIVIDUELLE.

Oui et non. Effectivement, une démarche RSE est, dans son essence, une initiative individuelle de l'entreprise, reflétant sa raison d'être, ses propres valeurs, objectifs et stratégies. Cependant, la complexité et la technicité des sujets abordés en RSE font souvent appel à l'expertise et à la reconnaissance de tiers pour démarrer.

D'une part, l'engagement de l'entreprise en RSE se manifeste par des actions internes : développement de politiques durables, initiatives d'économie d'énergie, programmes d'inclusion et de diversité, pratiques de travail éthiques ... Ces actions, bien que gérées en interne, gagnent en crédibilité et en visibilité lorsqu'elles sont validées par des organismes tiers.

D'autre part, des labels, des prix RSE ou l'adhésion à des clubs d'entreprises spécialisés apportent une reconnaissance externe et souvent objective des efforts de l'entreprise. Par exemple, obtenir un label RSE reconnu tel que le label LUCIE ou le label Engagé RSE de l'AFNOR est un moyen de démontrer concrètement l'engagement de l'entreprise auprès de ses parties prenantes, son niveau de performance dans une démarche constante d'amélioration continue.

Ces organismes extérieurs apportent souvent une structure et un cadre pour guider et mesurer les efforts en terme de RSE. Elles peuvent fournir des benchmarks, des meilleures pratiques et des réseaux de soutien qui sont inestimables pour les entreprises, en particulier celles qui débutent dans leur parcours RSE. Finalement, bien que la démarche RSE soit fondamentalement individuelle, le recours à des tiers enrichit et authentifie l'engagement de l'entreprise, tout en lui fournissant des outils et des perspectives essentiels pour son évolution continue dans ce domaine.

❹ Y a-t-il une taille optimale d'entreprise pour s'engager dans une démarche RSE ou cela peut-il être intéressant pour tout type d'entreprises ?

Il n'y a pas de taille optimale pour s'engager dans une démarche RSE. En effet, quelle que soit leur taille, toutes les entreprises peuvent en tirer des bénéfices significatifs. Les avantages et les enjeux, tels que la réduction des risques, l'ouverture de nouveaux marchés, et l'amélioration de l'image et de la réputation, sont pertinents pour toutes les organisations.

L'effet de ruissellement mentionné précédemment signifie que même les petites entreprises sont de plus en plus impliquées dans des démarches RSE, souvent en réponse aux exigences de leurs clients ou partenaires plus importants dans leur chaîne de valeur. Ainsi, l'engagement RSE devient un aspect essentiel de la compétitivité et de la durabilité pour toutes les entreprises, indépendamment de leur taille.

❺ ON PEUT CONCEVOIR L'EXISTENCE D'ENJEUX SPÉCIFIQUES EN FONCTION DES SECTEURS D'ACTIVITÉ. QUELLE EST L'IMPORTANCE DE CETTE DIMENSION SECTORIELLE ?

La dimension sectorielle joue un rôle crucial dans la mise en œuvre des démarches RSE. Chaque secteur d'activité présente des enjeux et des opportunités spécifiques en matière de responsabilité sociale et environnementale. Reconnaître et répondre à ces spécificités sectorielles permet aux entreprises de cibler plus efficacement leurs efforts de RSE, en se concentrant sur les aspects les plus pertinents et impactants de leurs opérations.

Notre territoire a été un précurseur dans le développement d'initiatives collectives sectorielles, en collaboration étroite avec les acteurs économiques et institutionnels. Un exemple notable est le réseau RESONANCE, qui rassemble diverses fédérations et organisations professionnelles pour font la promotion et soutiennent des démarches RSE adaptées aux

besoins et défis spécifiques de chaque secteur ainsi que les dynamiques territoriales. Cette approche collaborative inter sectorielles unique permet de capitaliser les ressources et les connaissances, de créer des synergies entre les entreprises, et les secteurs d'activité, renforçant ainsi l'impact global des initiatives RSE. En somme, la prise en compte des spécificités sectorielles enrichit et renforce la démarche RSE, la rendant plus pertinente et efficace pour chaque entreprise, tout en contribuant à la dynamique économique et sociale du territoire. La Plateforme RSE qu'anime France Stratégie a publié une recommandation dans ce sens : développer les approches RSE sectorielles et a permis l'expérimentation de 18 labels sectoriels.

📍 **MAINTENANT ABORDONS LA SPÉCIFICITÉ DES ORGANISMES DE FORMATION, ET EN L'OCCURRENCE, DES OFA (ORGANISMES DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE), PUISQUE C'EST LE SUJET QUI NOUS OCCUPE DANS LE CADRE DE CETTE NEWSLETTER. ÊTES-VOUS DÉJÀ INTERVENUES AUPRÈS D'OF SUR CE SUJET ? QUELLES SERAIENT LES SPÉCIFICITÉS DES ENJEUX POUR CE TYPE D'ACTEURS, QUI « FORMENT » DES JEUNES ? ET QUEL IMPACT – PAR EXEMPLE - DE LA DIVERSITÉ DES STATUTS, ENTRE OFA PRIVÉS ET PUBLICS ?**

Les OF sont doublement concernés par la RSE :

■ comme toute entreprise, ils peuvent s'engager dans une démarche RSE et s'assurer que leurs opérations soient menées avec un souci constant de l'éthique, de la durabilité et de l'impact social positif,

■ du fait de la spécificité de leur activité, ils ont un impact sur les carrières, les pratiques et les métiers. La RSE implique d'opérer d'une manière qui non seulement forme les étudiants à des carrières réussies, mais qui contribue également à créer un avenir plus équitable et plus durable pour la communauté et l'environnement. « Il n'y a pas d'entreprise qui gagne dans un monde qui perd », c'est un principe qui s'applique tout aussi bien dans l'éducation et la formation.

En ce sens, il est essentiel d'amener la compétence RSE aux apprenants, en les sensibilisant aux enjeux de durabilité et de responsabilité sociétale dans leurs futurs environnements professionnels. Cela a un impact significatif sur les métiers qu'ils apprennent et sur la façon dont ils peuvent, à leur tour, sensibiliser leurs futurs employeurs. On pourrait parler d'un « effet démultiplicateur » où les jeunes formés dans ces OFA deviennent des vecteurs de changement et de sensibilisation dans les secteurs où ils travailleront.

En termes de spécificités sectorielles, il est important de noter que la RSE s'intègre de plus en plus dans les programmes de formation professionnelle, bien que son intégration soit encore parfois timide. La RSE ne doit pas être perçue uniquement comme une discipline isolée, mais plutôt comme un aspect transversal et intégré, crucial dans tous les niveaux et types de formation. Cette intégration est en cours, mais nécessite un effort continu et une accélération de la part des certificateurs et des fédérations professionnelles.

Le « GreenComp », est le nouveau référentiel cadre européen des compétences en matière de durabilité. Il constitue l'une des actions politiques dans le Green Deal européen. Il souligne l'urgence de préparer les apprenants à tous les niveaux, et dès le CAP, à comprendre et à agir face aux enjeux de durabilité. Ce référentiel vise à doter les individus d'une pensée systémique et critique, essentielle pour naviguer dans la complexité des défis environnementaux, économiques et sociaux actuels. L'intégration de ce cadre dans les programmes d'apprentissage des OFA représente une opportunité précieuse d'inculquer aux jeunes les compétences nécessaires pour évaluer les informations de manière critique, reconnaître les interdépendances entre les enjeux globaux et agir de manière responsable dans leur future vie professionnelle et personnelle. L'adoption de cette approche holistique dès le début de la formation professionnelle assure non seulement une meilleure préparation des futurs professionnels aux défis de demain, mais contribue également à une transformation positive et durable de notre société.

Concernant les statuts des OFA, qu'ils soient privés ou publics, les démarches RSE peuvent être similaires. Les CFA publics, par exemple, peuvent tout à fait initier des démarches RSE au niveau local. En tant qu'expertes RSE, nous sommes sollicitées par des OF pour dispenser des modules sur la RSE. Notre rôle est alors d'encourager les responsables pédagogiques à intégrer la RSE de manière transversale dans l'ensemble des enseignements, car dans le monde professionnel, l'efficacité de la RSE réside dans son intégration globale et son application transversale.

📍 **AU-DELÀ DE L'ASPECT «ENJEUX DE LA RSE POUR LA STRUCTURE «OFA» ET SES PRATIQUES», IL ME SEMBLE QU'IL EXISTE UNE AUTRE APPROCHE DE LA QUESTION POUR LES OFA : APPROCHE DANS LAQUELLE ILS NE SERAIENT PLUS « CEUX QUI S'ENGAGENT » MAIS CEUX QUI CONTRIBUENT À L'ENGAGEMENT DES ENTREPRISES, EMPLOYEURS D'APPRENTIS, DANS LE SENS D'UNE DÉMARCHÉ CIBLÉE AUTOUR DE LA NOTION «D'EMPLOYEUR EXEMPLAIRE» (ÉVITER LES RUPTURES, ACCOMPAGNER LES JEUNES JUSQU'À LEUR CERTIFICATION). EST-CE FAISABLE ? PERTINENT ? COMMENT – DANS LES GRANDES LIGNES - UN OU PLUSIEURS OFA DANS UNE DÉMARCHÉ CONJOINTE POURRAIENT-ILS PROCÉDER POUR S'ENGAGER DANS CE SENS ?**

Dans le cadre de leur engagement envers une démarche RSE, les Organismes de Formation par Apprentissage (OFA) ont l'opportunité unique de contribuer activement à l'engagement RSE des entreprises employeuses d'apprentis. Cette contribution ne se limite pas seulement à valoriser leur propre engagement, mais s'étend à faciliter celui des entreprises, permettant ainsi à ces dernières de valoriser leur propre engagement RSE.

Une approche innovante pour cela serait la mise en place d'une «Charte de l'Excellence en Apprentissage», qui définirait des pratiques responsables et vertueuses pour les employeurs d'apprentis. Cette charte pourrait inclure des axes tels que :

- La sensibilisation du dirigeant et du tuteur à la RSE, en référence à l'ISO 26000 et aux 17 objectifs de développement durable
- Éviter les Ruptures : assurer un environnement stable et soutenant pour les apprentis
- L'accompagnement jusqu'à la Certification : offrir un parcours et un suivi personnalisé pour la réussite des apprentis.
- L'intégration Professionnelle et personnelle : développer à la fois des compétences professionnelles et personnelles
- L'équité et la diversité : Promouvoir des opportunités égales pour tous les apprentis, l'égalité et la diversité
- Mettre en œuvre des politiques de tolérance zéro envers le harcèlement sexiste et les discriminations basées sur le genre, garantissant un lieu de travail sûr et respectueux pour tous
- La formation continue : encourager l'accès à des formations complémentaires
- La contribution communautaire : impliquer les apprentis dans des projets sociaux ou environnementaux
- La santé et QVCT (qualité de vie et des conditions de travail) : veiller à la santé mentale et physique des apprentis
- La sensibilisation à la RSE : intégrer des modules et des études de cas en RSE pour que les apprentis puissent appliquer et promouvoir ces pratiques au sein de leurs lieux de travail, créant ainsi un effet de propagation dans les équipes.

En déployant une telle charte, les OFA deviendraient des multiplicateurs de l'engagement RSE, influençant positivement les pratiques des entreprises et enrichissant l'expérience d'apprentissage des jeunes. Cela créerait un cercle vertueux où l'apprentissage et la RSE se renforceraient mutuellement, bénéficiant à l'ensemble de la société et de l'économie.

📍 **J'imagine qu'il est plus intéressant de ne pas démultiplier les démarches de « labélisation » (même limitées à cette idée de « brique de l'employeur responsable ») afin d'en maximiser la visibilité et la lisibilité pour le public. Pour autant encourager de nouvelles initiatives est toujours une démarche intéressante. L'idée serait donc d'encourager les OFA ou leurs réseaux à mettre en commun ce type de démarches ?**

Pour renforcer l'efficacité des démarches de labellisation en responsabilité sociétale d'employeur d'apprentis, il est effectivement plus stratégique pour les OFA et leurs réseaux de collaborer sur une initiative commune. Cette démarche unifiée permettrait non seulement d'assurer une plus grande cohérence et visibilité, mais aussi de garantir que l'impact réel de ces

initiatives est mesuré et évalué de manière robuste. Une démarche de « Lab sociétal » pourrait être initiée avec une expérimentation avec un réseau, puis un retour d'expérience permettrait d'ajuster le référentiel. Cette expérimentation pourrait ensuite être présentée à diverses filières pour un déploiement plus large, favorisant ainsi une collaboration accrue et une propagation plus efficace des principes de la RSE dans le monde de l'apprentissage et au-delà. Pour cela, des initiatives régionales peuvent être une source de réflexion, comme le référentiel des entreprises de l'insertion par l'activité économique (IAE, réseau INAE).

📍 **CELA SUPPOSE-T-IL, SELON VOUS, L'INTERVENTION D'AUTRES ACTEURS : COMME LA DREETS, LE CONSEIL RÉGIONAL, DES LABELS RECONNUS ?**

Pour élaborer efficacement une charte d'engagement pour les employeurs d'apprentis responsables, il est essentiel d'impliquer divers acteurs clés. Bien sûr la DREETS, le Conseil régional, les réseaux des OFA, peut-être également la DREAL, les réseaux consulaires et d'entreprises (fédérations ou syndicats). Et l'idéal serait de s'appuyer sur d'autres expériences sectorielles de ce type et le réseau RESONANCE, animé désormais par ADI (<https://www.resonancerse.com>), est une très bonne ressource pour cela.

Cap Métiers, quant à lui, apporte une perspective régionale importante, aidant à aligner les objectifs de la charte avec les stratégies de formation de la région. La collaboration avec la DREETS est également fondamentale pour intégrer les orientations politiques et réglementaires pertinentes à l'apprentissage.

Une expertise spécifique en RSE est un autre élément essentiel pour assurer que la charte couvre de manière adéquate les enjeux de responsabilité sociale et environnementale. Cette combinaison d'expertises et de perspectives garantit une approche globale et cohérente, essentielle pour la réussite et l'efficacité de la charte.

📍 **COMMENT SOUHAITERIEZ-VOUS CONCLURE CET ÉCHANGE ?**

Nous sommes à un moment crucial où l'expérimentation et l'accélération des démarches RSE sont plus importantes que jamais. Face à l'obsolescence rapide des compétences, au désir croissant de donner du sens au travail, aux défis posés par les changements climatiques et les évolutions sociétales en cours, les OFA ont un rôle essentiel à jouer.

En intégrant la RSE dans leurs programmes et pratiques, et en collaborant avec les entreprises pour promouvoir des pratiques d'emploi responsables, les OFA peuvent contribuer significativement à préparer une génération future non seulement compétente, mais aussi profondément consciente de son impact sur la société et l'environnement.

Cette démarche ne concerne pas seulement l'acquisition de compétences techniques, mais englobe également le développement d'une conscience éthique, sociale et environnementale essentielle dans notre monde en rapide mutation.

La mise en œuvre de chartes d'engagement et la collaboration avec divers acteurs régionaux et sectoriels peuvent permettre une approche unifiée et cohérente pour aborder ces enjeux.

Ensemble, ces acteurs peuvent construire un avenir où les entreprises, les établissements d'enseignement et les apprentis agissent de concert pour créer des environnements de travail plus justes, plus sûrs et plus durables.

Il est important de relever ces défis et de s'engager activement pour assurer que les changements d'aujourd'hui auront un impact positif durable pour les générations à venir, tout en répondant déjà aux attentes actuelles.