

La démarche RSO (responsabilité sociétale des organisations) du réseau de la formation professionnelle en région Académique Centre-Val de Loire - Académie d'Orléans Tours

Le réseau de la formation professionnelle de la région académique Centre – Val de Loire est engagé dans une démarche de Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) qui repose sur **trois piliers** que sont :

- **la responsabilité économique** : par la qualité des services apportés, le développement de partenariats locaux, la transparence en matière de coûts, le paiement des factures en respect des délais légaux ;
- **la responsabilité sociale** : en respectant les principes de diversité et d'égalité des chances, en garantissant hygiène et sécurité à tous ses salariés, en appliquant le droit du travail ;
- **la responsabilité environnementale** : en réduisant l'impact carbone des activités réalisées, en utilisant les ressources de manière écoresponsable, en réduisant les déchets, en sensibilisant tous les personnels aux enjeux environnementaux.

Pour chacun de ces trois piliers, les engagements du réseau s'appuient sur des mesures et actions concrètes.

Engagements et responsabilité économique

Dans le cadre de son activité, le Réseau agit en lien avec l'ensemble des acteurs politiques, sociaux et économiques au niveau régional. Il en est de même au sein des territoires et bassin d'emploi, dans lesquels il entretient des relations et mène des actions avec l'ensemble des acteurs de la formation, de l'orientation et de l'insertion professionnelle sur la base de partenariats formalisés. Ces actions s'illustrent ou se traduisent par :

- **un maillage territorial** : les sites de réalisation du réseau des GRETA sont implantés sur l'ensemble de la région Centre-Val de Loire. Ils apportent une réponse formation au plus près des besoins recensés ;
- **une offre de formation dans le domaine du développement durable** encouragée et accompagnée par l'échelon académique : le réseau s'engage dans les actions de la COP mises en place par le Conseil régional ;
- **une politique de reconnaissance des qualifications et compétences** s'appuyant sur les certifications (diplômes et titres) et micro certifications pour les compétences transversales dans une dynamique de capitalisation et de formation tout au long de la vie ;
- **la conception de parcours à distance** à partir des plateformes de formation ;
- **le respect des engagements pris auprès des financeurs et des bénéficiaires** des actions de formation en matière de qualification, de certification et d'accompagnement dans une logique de parcours et d'insertion professionnelle ;
- **l'application des règles de la comptabilité publique** et le **respect des délais de paiement** des prestataires de formation.

Engagements et responsabilité sociale

Les principes de responsabilité sociale et éthique guident le Réseau dans sa gestion des ressources humaines par l'application du droit du travail, le strict respect de la vie privée des salariés et l'application

attentive des principes de non-discrimination, d'égalité de traitement, d'égalité des chances. Ces engagements trouvent leur expression dans :

- le **label Diversité dans la fonction publique** qui vise à prendre en compte toutes les discriminations au sens de la loi (âges, apparence physique, appartenance, santé, identité sexuelle, handicap....) ce sur toutes les dimensions ou activités liées à la gestion des ressources humaines : recrutement, promotion interne des collaborateurs, professionnalisation ;
- l'**égalité des salaires à poste équivalent** : les grilles de rémunération des personnels sont communes au réseau, sans distinction entre les hommes et les femmes ;
- l'**égalité d'accès aux postes à responsabilité** : les femmes sont représentées dans toutes les fonctions ;
- le **développement des compétences** : le Réseau favorise le parcours professionnel de tous ses personnels, tout au long de leur carrière et valorise leurs compétences et leur développement notamment en favorisant l'accès à la formation. Il prend en compte leurs besoins et attentes identifiés lors des entretiens professionnels. Un plan de formation adapté est mis en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences ou par le financement d'une formation spécifiquement adaptée au(x) besoin(s) exprimé(s) par le salarié ;
- l'**équilibre vie professionnelle / vie privée** : le Réseau facilite la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle de ses collaborateurs. Ainsi, il permet une flexibilité des horaires dans le respect d'un cadre de fonctionnement et des obligations statutaires. Des mesures de télétravail sont adoptées dans les structures du réseau, à la demande des personnels, sur un volume maximum de trois par semaine. La gestion des congés est organisée en cinq périodes de recueil des souhaits pour permettre une planification anticipée tant personnelle que professionnelle. Certains personnels bénéficient également d'un compte épargne temps ;
- l'**accompagnement des personnels** : le Réseau facilite l'accès aux dispositifs à destination des personnels, tels que le RH de proximité, les services médicaux et sociaux, ce pendant le temps de travail ;
- la **qualité de vie au travail** : chaque structure du Réseau organise périodiquement des moments conviviaux qui renforcent les liens entre les services et les salariés et participe à la qualité de vie au travail. L'organisation de temps d'information collective contribue à développer l'appartenance à la structure et au réseau. Les modalités d'animation sont également adaptées pour favoriser l'implication de tous. Le déploiement de référents Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) est en cours dans les services de l'échelon académique.
- un **référént Handicap** est identifié dans chaque structure, sur la base du volontariat. Il a pour mission de sensibiliser les personnels à la question du handicap et veille à la compensation du handicap par des aides techniques, des adaptations de l'existant, des solutions organisationnelles, voire des aides humaines spécifiques.

Engagements et responsabilité environnementale

Le Réseau se positionne en tant qu'acteur éco responsable et contribue à la réduction de son empreinte carbone par des pratiques numériques raisonnées. Elles visent à maîtriser et réduire l'impact de nos organisations sur l'environnement :

- **limitation des déplacements** : prise en charge par l'administration de 50% du coût des transports en commun pour le trajet domicile-travail ; recours à la visioconférence ; encouragement au co-voiturage pour limiter les déplacements professionnels ;
 - Exemple d'action engagée sur certaines structures du réseau : constitution d'un parc de vélos électriques pour les personnels
- **facilitation de l'accès à la formation et réduction de l'impact carbone lié aux déplacements** : l'offre de formation du plan de professionnalisation est déployée sur les territoires en fonction des lieux de résidence personnelle et/ou administrative ;
- **intégration des problématiques de développement durable et d'écocitoyenneté dans le contenu pédagogique** des actions de formation,
- **dématérialisation** : le réseau investit et promeut l'utilisation de plateformes collaboratives (DTS et Confluence) et accompagne les personnels à leur utilisation quel que soit les services. Il contribue à réduire son empreinte carbone grâce à une baisse de la consommation de papier et à la diminution du nombre de pièces jointes dans la messagerie électronique ;
 - Exemple d'action préconisée : suppression périodique des mails obsolètes

- **rationalisation des impressions** : les pratiques d'impression en noir et blanc par défaut, de systématisation de l'aperçu avant impression, impression en recto-verso, utilisation d'imprimantes en réseau ;
 - Exemple d'action possible : limitation des impressions couleur et réduction du nombre et de l'accès aux imprimantes / photocopieurs en privilégiant la réalisation des impressions par clé USB
- **collecte des déchets** organisée, en vue de les recycler (collecte du papier, des toners, des cartouches ...) et réutilisation du papier imprimé inutilement (bloc-notes, brouillons...), préconisation de l'utilisation de gobelets personnels par les personnels et stagiaires ;
 - Exemple d'action possible : collecte des stylos, crayons et autres consommables plastiques pour en faire don aux entreprises de recyclage La Ressource AAA, Polytopoly ou Terracycle...
- **achat de produits et consommables verts ou écoresponsables** pour le fonctionnement des structures ;
- **actions de sensibilisation** organisées au moins une fois par an pour encourager les personnels à des conduites écoresponsables : eau, lumière, chauffage, climatisation, appareils en veille, consommation raisonnée des fournitures ...) ;
 - Exemple d'action préconisée : s'appuyer sur les temps collectifs pour sensibiliser et rappeler les engagements à l'ensemble des personnels

Par ailleurs, conformément à la note de Monsieur le Recteur du 7 octobre 2022 relative à **la sobriété énergétique et l'exemplarité des services de l'Etat**, le Réseau veille à la mise en œuvre de pratiques écoresponsables en matière de chauffage et de contrôle de la température, de fermeture des portes d'accès au bâtiment, d'extinction des équipements informatiques, multiprises et éclairage.

De manière transversale, dans le cadre de sa politique qualité, le Réseau est engagé dans une démarche d'amélioration continue pour répondre à la satisfaction des différentes parties prenantes.