

Etude de matérialité

Résumé

L'objectif du projet Erasmus+ "RSE et éthique dans les organismes de formation pour le bénéfice de tous" est d'intégrer la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) dans la pratique des formateurs.trices et le fonctionnement des organismes de formation professionnelle. Le projet est porté par un consortium de 8 pays européens : France, Bulgarie, Italie, Suède, Grèce, Lettonie, Roumanie et Pologne.

Dans cette étude de matérialité, 785 parties prenantes ont été interrogées à propos de 50 questions sur la responsabilité sociétale afin d'identifier et prioriser les plus pertinentes d'entre elles pour les organismes de formation. Cinq grandes thématiques ont émergé : les employés.ées, les apprenant.es, les partenaires et les communautés, l'environnement, la gouvernance et les pratiques économiques.

L'étude de matérialité a révélé 26 enjeux prioritaires sur lesquels se focaliser. Ces 26 enjeux seront présentés dans le référentiel des meilleures pratiques au niveau européen et feront l'objet de cours en ligne.

Table des matières

I. Contexte	3
II. Objectifs	4
a. Identification des parties prenantes des centres de formation	4
b. La hiérarchisation des enjeux de responsabilité sociétale	4
III. Méthodologie	5
a. Carte des parties prenantes européenne	5
i. Carte des parties prenantes des 8 pays européens	5
ii. Carte des parties prenantes européennes	5
b. Matrice de matérialité	6
i. Sélection des questions et création de l'enquête	6
ii. Diffusion de l'enquête	7
iii. Analyse de l'enquête	8
iv. Matrice de matérialité par pays	9
v. Matrice de matérialité européenne	9
IV. Résultats	10
a. Carte des parties prenantes européennes	10
b. Matrice de matérialité européenne	13
c. Matrice de matérialité par pays	17
V. Conclusion	18
<i>Annexe 1 : Les 50 questions de responsabilité sociétale</i>	<i>19</i>
<i>Annexe 2 : Bulgarie - Carte des parties prenantes et matrice de matérialité</i>	<i>21</i>
<i>Annexe 3 : France - Carte des parties prenantes et matrice de matérialité</i>	<i>22</i>
<i>Annexe 4 : Grèce - Carte des parties prenantes et matrice de matérialité</i>	<i>23</i>
<i>Annexe 5 : Italie - Carte des parties prenantes et matrice de matérialité</i>	<i>24</i>
<i>Annexe 6 : Lettonie - Carte des parties prenantes et matrice de matérialité</i>	<i>25</i>
<i>Annexe 7 : Pologne - Carte des parties prenantes et matrice de matérialité</i>	<i>26</i>
<i>Annexe 8 : Roumanie - Carte des parties prenantes et matrice de matérialité</i>	<i>27</i>
<i>Annexe 9 : Suède - Carte des parties prenantes et matrice de matérialité</i>	<i>28</i>
<i>Annexe 10 : Méthodologie pour les cartes des parties prenantes européennes</i>	<i>29</i>
<i>Annexe 11 : Distribution des réponses à l'enquête</i>	<i>30</i>

I. Contexte

“RSE et éthique dans les organismes de formation pour le bénéfice de tous” (2019-2022) est un projet Erasmus+, financé avec le soutien de la Commission européenne. Il est porté par un consortium de 9 partenaires européens associés à une dizaine d'autres. Huit pays sont représentés au sein de l'association : France (FormEthic), Bulgarie (RIA), Italie (EUPHORIA), Suède (PROIFALL), Grèce (EPIMORPHOTIKIS et DIAS VET), Lettonie (MANTEFIELS), Roumanie (COMPLEXUL MUZEAL NATIONAL MOLDOVA IASI) et Pologne (ARENA I SWIAT).

Le projet vise à intégrer la responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans les pratiques des formateurs.trices et le fonctionnement des organismes de formation professionnelle. Nous visons également à développer un système éducatif plus inclusif.

Notre objectif est de :

- contribuer à l'investissement et à la performance durables en promouvant la RSE dans le domaine éducatif européen
- étendre et développer les compétences des formateurs.trices en matière de RSE
- sensibiliser à l'inclusion sociale : les organismes de formation devraient accueillir des personnes handicapées aussi souvent que possible

Le projet a débuté en septembre 2019 et se terminera en décembre 2021. Ce rapport présente l'évaluation de la matérialité, qui est un processus fondamental dans tout cadre RSE. Cette étude vise à identifier les parties prenantes des organismes de formation et à les interroger sur leur vision sur les questions de responsabilité sociétale. Plus de 500 parties prenantes dans au moins 8 pays européens ont été interrogées. Les résultats des questions permettent d'établir une matrice de matérialité en fonction de l'impact sur la performance des organismes de formation et de l'importance aux yeux des parties prenantes. Cette étude permet de classer et de choisir les principaux enjeux qui seront traités dans le référentiel des bonnes pratiques et le développement des cours en ligne.

Cette étude a été menée dans 8 pays européens par des partenaires responsables d'organismes de formation. Chaque partenaire du projet a travaillé en collaboration avec son réseau d'acteurs locaux afin de fournir des réponses les plus représentatives possibles de son pays. Les échantillons pris en compte permettent toutefois de dégager des tendances, mais il ne s'agit en aucun cas d'études quantitatives.

II. Objectifs

L'identification et l'engagement des parties prenantes sont fondamentaux pour la responsabilité sociétale. Une organisation doit déterminer qui a un intérêt dans ses décisions et ses activités, afin de pouvoir comprendre ses impacts positifs pour les maximiser et comprendre ses impacts négatifs pour y remédier. L'organisation doit prendre en compte les attentes et les besoins de ses parties prenantes dont les intérêts sont susceptibles d'être affectés par une décision ou une activité. L'organisation doit :

- identifier les enjeux en termes de responsabilité sociétale les plus importantes à traiter,
- interroger ses parties prenantes pour évaluer leurs attentes,
- évaluer les impacts (risques et opportunités) de ces questions sur le modèle économique et les résultats.
- identifier les enjeux les plus importants et les plus pertinents pour se concentrer sur ces priorités.

a. Identification des parties prenantes des organismes de formation

Les parties prenantes sont les individus, groupes d'individus ou organisations qui affectent et/ou pourraient être affectés par les activités, produits ou services de l'organisme de formation. L'identification et la hiérarchisation des parties prenantes au moyen d'une cartographie offrent une meilleure vision pour comprendre l'environnement interne et externe des organismes de formation. Cette cartographie permettra aux organismes de formation de développer un dialogue avec les parties prenantes sur leurs attentes et leurs besoins.

La cartographie des parties prenantes européennes rassemble les différentes parties prenantes des 8 pays européens et permet de visualiser les plus influentes sur lesquelles se concentrer.

b. La hiérarchisation des enjeux de responsabilité sociétale

La matrice de matérialité définit ce qui peut avoir un impact significatif sur une entreprise, ses activités et sa capacité à créer de la valeur financière et non financière pour elle-même et ses parties prenantes. Au carrefour de l'entreprise et du développement durable, une analyse de la matérialité doit :

- Identifier les enjeux importants et pertinents qui peuvent avoir un impact sur les performances de l'entreprise
- Prioriser les enjeux en fonction de leur impact potentiel sur l'entreprise et son écosystème

Selon la norme ISO 26000, les questions de responsabilité sociétale sont des questions économiques, sociales et environnementales. Ces enjeux majeurs sont pertinents et importants, à la fois pour une organisation et pour ses parties

prenantes. Sur une matrice de matérialité, les questions sont classées en fonction de leur impact potentiel sur l'activité (point de vue de la performance commerciale) et de leur importance pour les parties prenantes.

La matrice de matérialité européenne réalisée dans ce projet définit les sujets prioritaires qui ont un impact significatif sur le secteur de l'éducation des adultes en Europe.

III. Méthodologie

La méthodologie suivie est conforme aux normes ISO 26000 et GRI4 (Global Reporting Initiative).

a. Cartographie des parties prenantes européenne

i. Cartographie des parties prenantes des 8 pays européens

Lors de la réunion de lancement à Toulouse (France), du 25 au 27 novembre 2019, chaque partenaire européen a travaillé sur sa propre cartographie pour identifier ses parties prenantes. La première étape a été de répertorier toutes les parties prenantes, puis de les classer. Le classement a été réalisé en 3 cercles :

- Cercle 1 : Parties prenantes qui ont une forte influence sur l'organisation et/ou qui sont fortement impactées par l'activité de l'organisation.
- Cercle 2 : Les parties prenantes qui ont une certaine influence sur l'organisation et/ou qui sont moyennement impactées par l'activité de l'organisation.
- Cercle 3 : Les parties prenantes qui ont peu d'influence sur l'organisation et/ou qui sont faiblement impactées par l'activité de l'organisation.

Les ateliers ont été menés en petits groupes parmi les partenaires d'une même organisation ou d'un même pays. Chaque groupe a présenté sa cartographie au reste des participants afin de comparer le projet de cartographie de chacun.

Une deuxième étape a été réalisée lorsque les partenaires européens sont retournés dans leur organisation et pays respectif. Chacun a interviewé un échantillon de ses propres partenaires nationaux afin d'ajuster et/ou de valider la cartographie.

Les 8 cartographies de parties prenantes ont ainsi été produites à la fin de ce travail.

ii. Cartographie européenne des parties prenantes

Après avoir collecté les 8 cartographies de parties prenantes, il a été nécessaire d'uniformiser le vocabulaire entre tous les pays. Les 27 termes de parties prenantes suivants ont été choisis :

- Employé.e d'une organisation en charge de l'éducation
- Investisseur
- Formateur.trice/ enseignant.e/ instructeur.trice/ éducateur.trice
- Ingénieur.e pédagogique
- Stagiaire/ apprenant.e
- Organisme qui finance la formation
- Organisme qui achète des sessions de formation
- Organisme de certification
- Centre/ institut de recherche

- Membre du gouvernement (ministère...)
- Membre d'une autorité locale
- Membre d'une institution de l'UE
- ONG
- Membre d'un syndicat
- Génération future
- Directeur.trice d'une organisation chargée de l'éducation
- Membre du conseil d'administration d'une organisation en charge de l'éducation
- Concurrents
- Universités
- Résidents.es de la communauté
- Sous-traitants
- Fournisseurs
- Prescripteurs
- Clients
- Demandeurs.euses d'emploi à la recherche d'une formation
- Propriétaires
- Médias / influenceurs / leaders d'opinion.

Les 8 cartographies de parties prenantes ont été mises à jour avec cette formulation (voir annexes 2 à 9).

La cartographie européenne respecte la hiérarchisation en 3 niveaux (cercles). Pour décider dans quel cercle placer chaque acteur, nous avons utilisé les règles suivantes :

- Pour le cercle 1 : 50% ou plus des pays ont positionné la partie prenante dans le cercle 1.
- Pour le cercle 2 : 50% ou plus des pays ont positionné la partie prenante dans le cercle 2.
- Pour le cercle 3 : 50% ou plus des pays ont positionné la partie prenante dans le cercle 3 ou 50% ou plus des pays ont mentionné la partie prenante dans un des cercles.
- Si moins de 50% des pays ont mentionné la partie prenante, celle-ci a été considérée comme non significative et exclue de la carte européenne.

Les résultats détaillés sont présentés dans l'annexe 10.

b. Matrice de matérialité

i. Sélection des enjeux et création de l'enquête

Lors de la première réunion à Toulouse (France), du 25 au 27 novembre 2019, nous avons commencé à travailler sur l'étude de matérialité. Avant la réunion, l'équipe de FORMETHIC a préparé une liste d'enjeux de responsabilité sociétale basée sur l'ISO 26000, le label B-corp, le label LUCIE, les Objectifs du développement durable (ODD), le label DDRS. Au moins 120 enjeux ont été listés et

partagés avec tous les partenaires lors de la réunion. Grâce aux méthodes d'intelligence collective, les 50 enjeux les plus pertinents ont été sélectionnés pour être testés dans les différents pays et avec les différentes parties prenantes. Seuls 15 ou 20 thèmes devaient être choisis (en référence au dossier Erasmus soumis et accepté), mais nous avons considéré que les 50 thèmes étaient importants.

La sélection des questions principales a donné lieu à une discussion approfondie. Des similitudes et des différences ont émergé dans la manière dont les pays abordaient ces enjeux. Par exemple, l'égalité des sexes n'a pas le même degré d'importance dans le débat public ou dans le contexte professionnel dans tous les pays.

Les 50 questions sélectionnées avaient été classées en 5 thèmes RSE :

1. Les employés.ées dans les organismes de formation (13 questions)
2. Les stagiaires adultes (13 thèmes)
3. Les communautés et partenariats des organismes de formation (6 thèmes)
4. L'environnement (7 thèmes)
5. La gouvernance et les pratiques économiques dans les centres de formation (11 thèmes).

Les 50 questions de responsabilité sociétale sont énumérées à l'annexe 1.

Pour recueillir les opinions des parties prenantes, une enquête en ligne a été créée avec les 50 questions (une par enjeu). L'équipe responsable de l'OUTPUT 1, composée de partenaires français, bulgares et grecs, a travaillé sur la version anglaise de l'enquête. Ils l'ont envoyée à tous les partenaires du projet pour obtenir leurs commentaires et ajustements avant de la diffuser. Après validation, chaque partenaire a traduit l'enquête dans sa propre langue et a développé une enquête en ligne sur Google Form.

Nous avons créé 2 enquêtes en ligne pour interroger facilement notre groupe cible de personnes :

- Les parties prenantes identifiées sur la cartographie des afin de connaître l'importance de chaque question de leur point de vue.
- Les membres du conseil d'administration et les directeurs.trices des organismes de formation afin d'évaluer les enjeux importants et stratégiques qui ont un impact sur les performances de l'entreprise (risques ou opportunités).

L'enquête sur les parties prenantes

La première partie de l'enquête consistait à identifier les profils des répondants.es.

La deuxième partie consistait à classer par ordre de priorité l'importance de chaque question de leur point de vue avec 6 niveaux de choix :

- Très important ;
- Important ;
- Une certaine importance ;

- Aucune importance ;
- Non pertinent ;
- Je ne sais pas.

Enquête auprès des membres du conseil d'administration et des gestionnaires

Enquête auprès des membres du conseil d'administration et des managers

La première partie de l'enquête consistait à identifier les profils des managers et des membres du conseil d'administration. Dans la seconde partie, il leur a été demandé d'évaluer l'impact positif ou négatif potentiel sur l'activité de leur organisme de formation avec 6 niveaux de choix :

- Impact économique très important ;
- Peut compromettre la capacité de fonctionnement de l'organisme et sa viabilité à long terme ;
- Impact économique important (positif ou négatif) ;
- Impact économique très limité (positif ou négatif) ;
- Aucun impact économique (positif ou négatif) ;
- Je ne sais pas.

ii. Diffusion de l'enquête

Afin d'obtenir des résultats détaillés et de grande envergure, nous avons mené une étude quantitative (enquête en ligne) et une étude qualitative (entretiens en face à face). Les données quantitatives fournissent les chiffres qui valident les points généraux. Les données qualitatives fournissent les détails et le contexte permettant de comprendre toutes les implications.

L'enquête en ligne

Chaque partenaire a partagé l'enquête avec son réseau dans le but de recueillir 50 réponses chacun avant le 1er avril. Nous avons envoyé des rappels pour recueillir les 50 réponses demandées et leur avons demandé de partager avec une cible spécifique si nécessaire (selon la cartographie des parties prenantes). Certaines personnes cibles n'étant pas équipées numériquement, certaines enquêtes ont été administrées sur papier, puis saisies numériquement par les partenaires.

Afin de garantir une représentativité plus efficace, nous avons fait en sorte d'obtenir 80% des réponses des parties prenantes parmi celles qui sont prioritaires, identifiées sur la carte des parties prenantes dans les cercles 1 et 2. Nous avons obtenu **90% des réponses des parties prenantes des cercles 1 et 2 et 10% du cercle 3.**

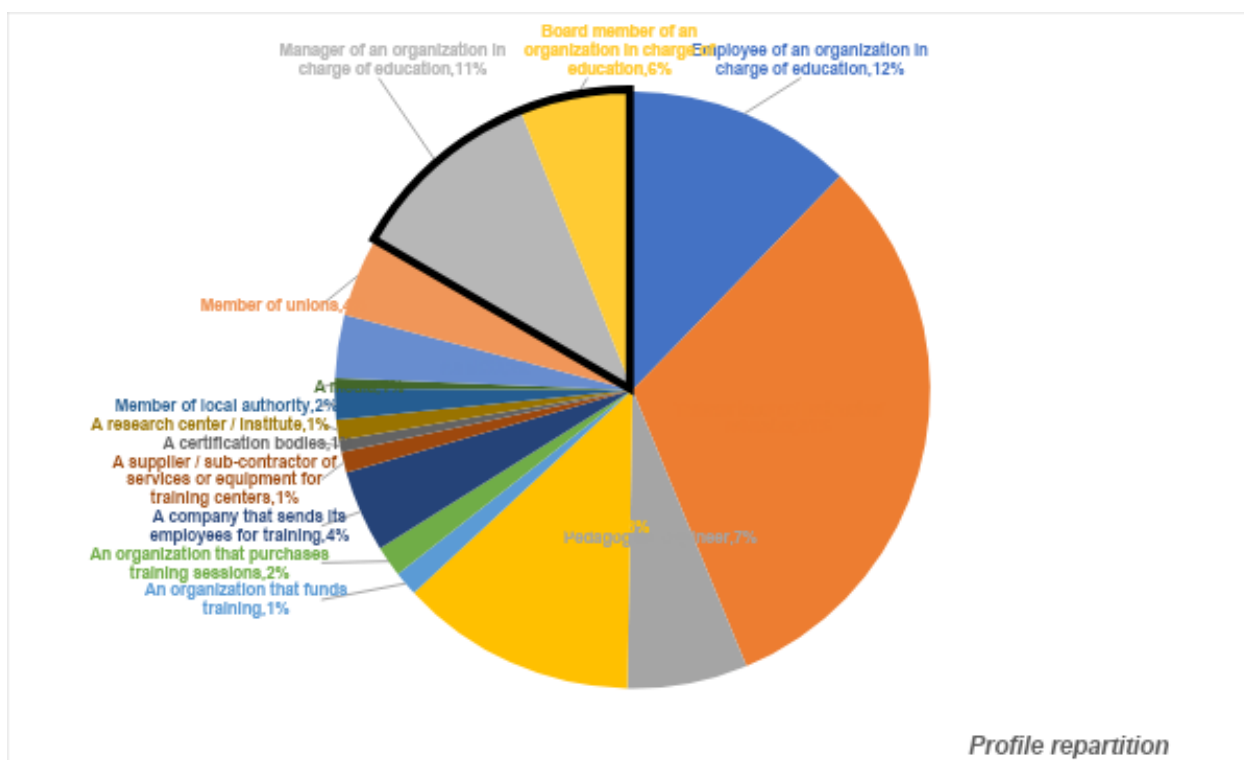
L'enquête en face à face

Les partenaires ont été invités à réaliser des entretiens en face à face pour expliquer le classement final, l'objectif étant de recueillir 10 réponses par partenaire avant le 15 avril. L'idée était de comprendre pourquoi un enjeu était important ou non. Nous avons recueilli 90 entretiens en face à face avec des parties prenantes et des membres d'entreprises.

iii. L'analyse de l'enquête

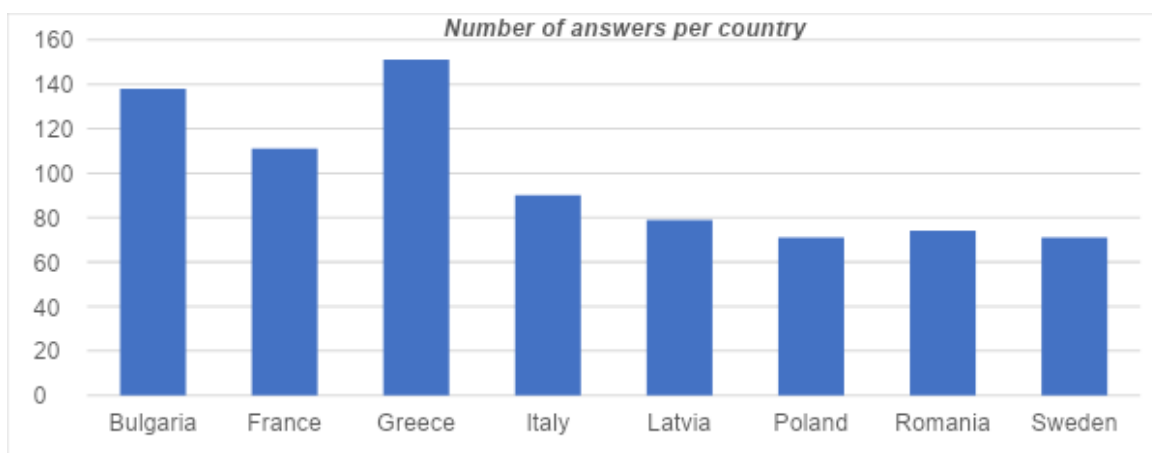
785 personnes, avec des profils différents, ont répondu à l'enquête en ligne. Nous avons recueilli un total de 911 réponses : 17% de membres du conseil d'administration/managers et 83% de parties prenantes.

La répartition des réponses à l'enquête est détaillée dans l'annexe 11. Afin de rendre l'enquête accessible à tous et de garantir des réponses qualitatives, chaque partenaire l'a traduite dans sa propre langue. Nous avons donc dû traiter 8 enquêtes différentes dans 8 langues différentes.



Pour exploiter l'information, le processus a été le suivant :

- Traduction des résultats des pays en anglais pour standardiser les données.
- Tri des données pour supprimer les réponses non cohérentes. (Nous avons supprimé 26 réponses : par exemple, lorsque quelqu'un a commencé l'enquête mais ne l'a pas terminée ou si une partie prenante a répondu à l'enquête sur les entreprises).



iv. La matrice de matérialité par pays

Après le tri des données, nous avons commencé leur traitement. Un score standardisé a été attribué à chaque réponse :

- 4 pour "Très important" ;
- 3 pour "Important" ;
- 2 pour "Une certaine importance" ;
- 1 pour "Aucune importance" ;
- 0 pour "Non pertinent" ; blanc pour "Je ne sais pas".

D'un côté, nous avons calculé la moyenne des réponses moyennes des parties prenantes.

Nous avons défini différents facteurs de pondération :

- 3 pour les parties prenantes du cercle 1 ;
- 2 pour les parties prenantes du cercle 2 ;
- 1 pour les parties prenantes du cercle 3 (conformément à la carte européenne des parties prenantes).

De l'autre côté, nous avons calculé la moyenne des réponses moyennes pour les managers/membres du conseil d'administration (évaluation de l'impact sur les affaires).

Nous avons créé la matrice de matérialité. L'axe des abscisses du graphique représente l'importance pour l'entreprise (managers et membres du conseil d'administration) et l'axe des ordonnées représente l'importance pour les parties prenantes. La matrice représente un double classement.

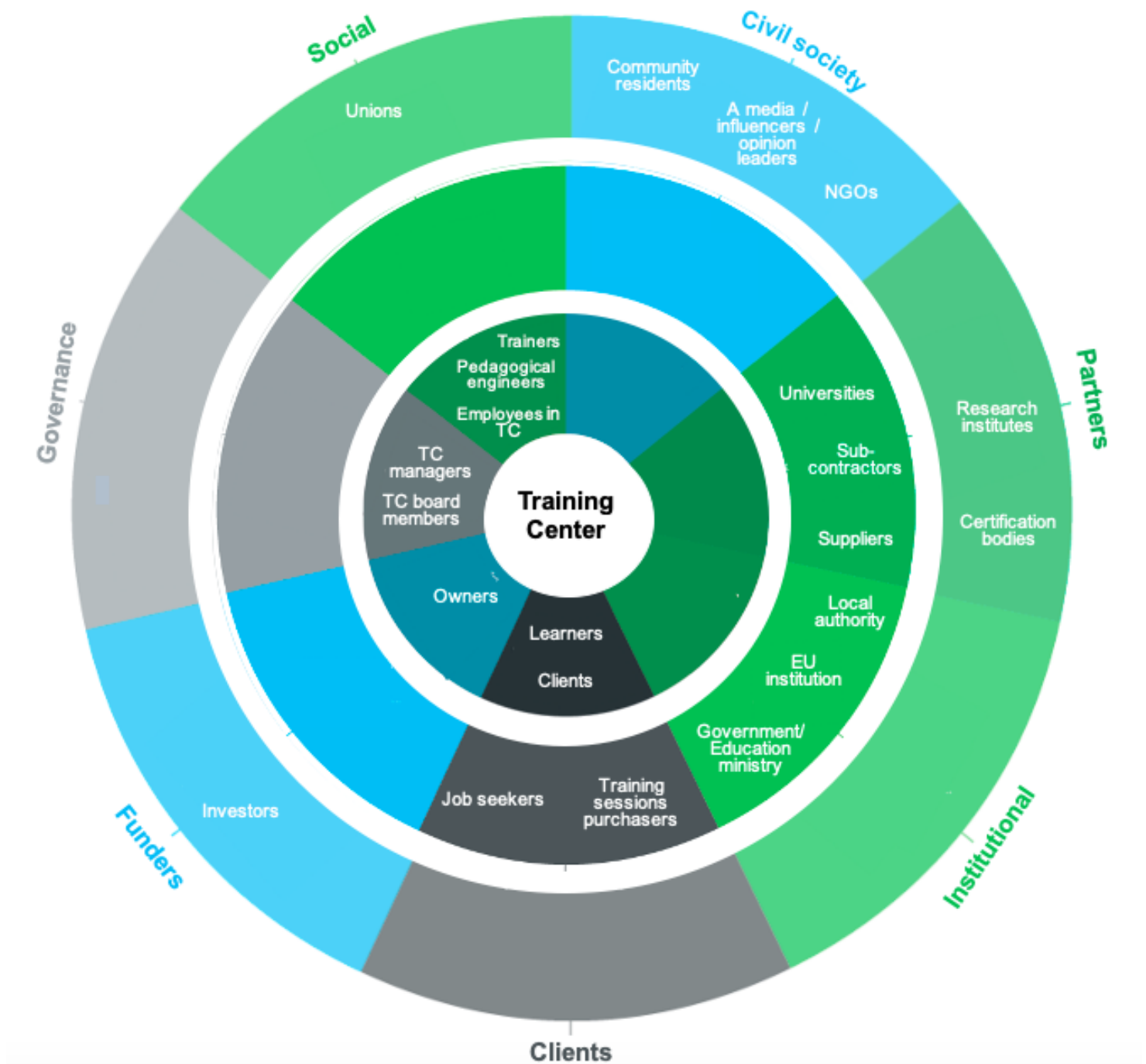
Nous avons réalisé 8 matrices de matérialité, une pour chaque pays (voir annexe ci-dessous)

v. La matrice de matérialité européenne

Nous avons analysé les 8 matrices de matérialité et réalisé la matrice européenne pour découvrir les similitudes et les différences entre les 8 pays eux-mêmes et entre ces pays par rapport à la matrice de matérialité européenne.

IV. Résultats

a. La cartographie européenne des parties prenantes



European stakeholders map

Nous avons regroupé les 21 parties prenantes identifiées en 7 catégories :

- Gouvernance ;
- Financeurs ;
- Clients.es ;
- Institutionnels ;
- Partenaires ;
- Société civile ;
- Social.

Sur le premier cercle, près du centre, nous trouvons 8 parties prenantes qui ont une forte influence sur l'organisme de formation et/ou qui sont fortement impactées par l'activité de celui-ci : **formateurs.trices, ingénieurs.es pédagogique, employés.ées du centre de formation, managers, membres du conseil d'administration, actionnaires, stagiaires et clients.es.**

Sur le deuxième cercle, nous trouvons 8 parties prenantes qui ont une certaine influence sur l'organisme de formation et/ou qui sont modérément impactées par l'activité : **demandeurs d'emploi, acheteurs de sessions de formation, ministère de l'éducation, institution de l'Union européenne, autorité locale, fournisseurs, sous-traitants et universités.**

Sur le dernier cercle, nous trouvons 7 parties prenantes qui ont une faible influence sur l'organisation et/ou qui sont faiblement impactées par l'activité : **investisseurs, organismes de certification, instituts de recherche, ONG, médias/influenceurs/leaders d'opinion, communautés et syndicats.**

Similitudes et différences entre pays

Pour la plupart des parties prenantes, le classement est similaire entre les pays. Tous les pays ont mentionné les 6 parties prenantes suivantes : Employé.e d'une organisation en charge de l'éducation ; Stagiaire/apprenant.e ; Membre du gouvernement (ministère...) ; Membre de l'autorité locale ; Manager d'une organisation en charge de l'éducation ; Clients.es.

Pour 4 parties prenantes, les résultats sont mitigés. Parmi elles, on trouve les investisseurs, les organismes de certification, les autorités locales et les fournisseurs.

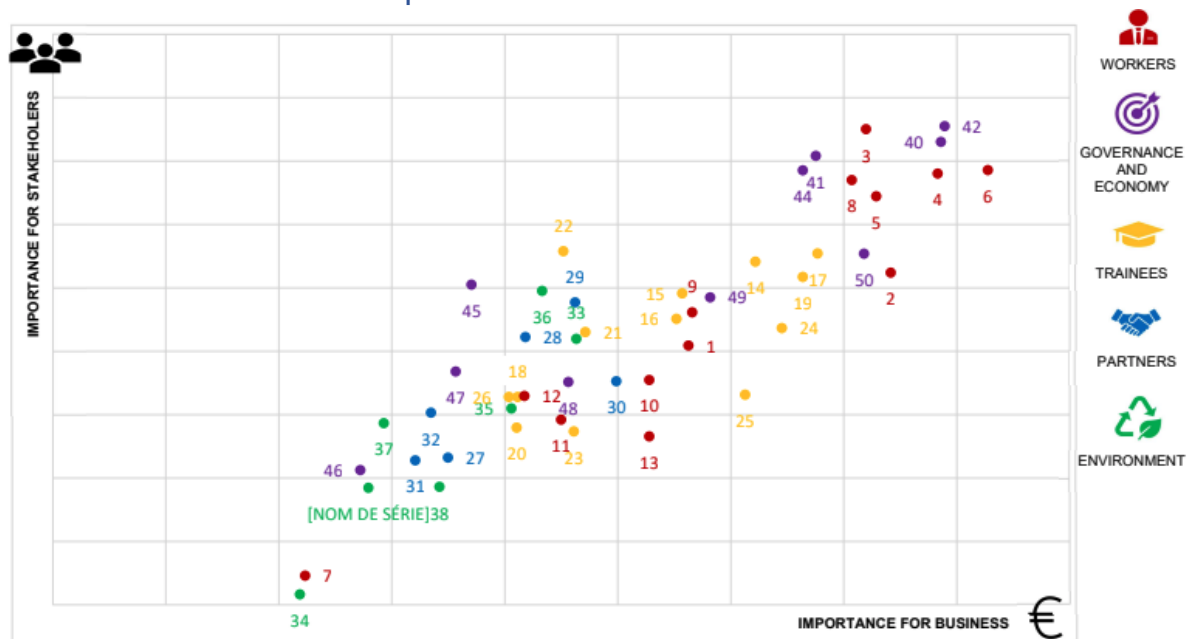
- Les investisseurs sont mentionnés dans le deuxième cercle par la France, la Grèce et la Roumanie alors qu'ils sont mentionnés.ées dans le troisième cercle par la Bulgarie, l'Italie, la Pologne et la Suède. La Lettonie ne les a pas mentionnés.ées.
- Les organismes de certification sont cités dans le premier cercle par la France et l'Italie et dans le deuxième cercle par la Grèce et la Lettonie. La Bulgarie, la Pologne, la Roumanie et la Suède ne les ont pas mentionnés. En France et en Italie, les centres de formation, notamment ceux qui délivrent des certificats, doivent être accrédités par un organisme de certification. L'organisme de certification est toujours public et varie selon le domaine. Pour les autres pays, les qualifications proviennent du ministère de l'éducation.

- Les autorités locales sont citées dans le premier cercle par l'Italie, dans le deuxième cercle par la Bulgarie, la Pologne, la Roumanie et la Lettonie et dans le troisième cercle par la France, la Grèce et la Suède.
- Les fournisseurs sont cités dans le deuxième cercle par la France, la Grèce, l'Italie et la Lettonie et dans le troisième cercle par la Bulgarie, la Roumanie et la Pologne. La Suède ne les a pas mentionnés.

Certains acteurs ont été exclus de la cartographie européenne car peu de pays les ont sélectionnés. Parmi eux, on trouve :

- un organisme spécifique qui finance la formation
- les générations futures
- les prescripteurs

b. Matrice de matérialité européenne



Issues/stakes about workers in training centers	Issues/stakes about adult trainees/learners	Issues/stakes about training centers' communities and partnerships	Issues/stakes of training centers about environment	Issues/stakes about governance and economic practices in training centers
1-Create and manage inclusive work environment	14-Facilitate access to education for all	27-Be an actor of sustainable production and consumption, and contribute to the awareness of trainees, trainers, etc.	33-Promote environmental best practices on the training sector	40-Respect the rule of the law
2-Respect Human Rights for seasonal and temporary workers or sub-contractors as it is done with permanent employees	15-Help people make informed about education choices/possibilities	28-Support local economy and local supply	34-Have an environmental management system (EMS)	41-Business ethics practices
3-Fight against any sorts of discrimination into the company and in its sphere of influence	16-Promote a policy of equal opportunities for learners (from admission to vocational integration)	29-Create a positive social and/or environmental impact	35-Reduce and optimize energy consumption	42-Promote ethical decision-making and prevent corruption
4-Create a pleasant and attractive work conditions for its employees	17-Incorporate needs of trainees into the development of training programs	30-Develop and support pedagogical approaches, methods and materials promoting the dissemination and access to knowledge	36-Reduce the quantity of waste and recycle	43-Protect personal information (learners, employees and staff)
5-Develop hard and soft skills of workers	18-Integrate people with disabilities into classical groups of trainees	31-Participate and promote interdisciplinary Sustainable Development /Corporate Social Responsibility research at territorial, national, international level	37-Reduce environment footprint of training sessions and activities	44-Respect for intellectual property
6-Develop an environment for workers allowing: health (physical and mental), safety at work, wellbeing, and self-fulfillment	19-Ensure the physical and psychological safety of learners	32-Develop partnerships with NGOs, local associations, developing countries, etc.	38-Implement environmentally friendly travel management and travel incentive policy for employees and learners	45-Make sure that Human Rights are respected within the supply chain
7-Develop/maintain diversity (social, origin, age, gender, disability ...) into the company	20-Develop and promote sustainable pedagogical innovation		39-Implement energy management of training centers and actions to improve the behavior of staff and learners	46-Evaluate significant suppliers for social and environmental impact
8-Provide training opportunities to employees for professional development	21-Develop adapted e-learning programs and access for all			47-Integrate the Corporate Social Responsibility /Sustainable Development approach into all activities of the institution (purchasing, pedagogy, HR, public action, etc.)
9-Provide performance feedback to employees	22-Fair and transparent tariffs			48-Develop social innovation
10-Engage and empower workers	23-Track and measure longer-term outcomes for learners			49-Assess the quality, effectiveness and/or impact of training sessions
11-Learning to learn about Sustainable Development / Corporate Social Responsibility and integration into courses and training sessions	24-Assess learners' satisfaction			50-Have an improvement process for training programs
12-Promote and support the development of sustainable and responsible skills and practices for training centers' employees	25-Deal with complaints			
13-Develop skills in pedagogical design and pedagogical engineering	26-Educate in a sustainable consumption/ behavior / professional practices			

La matrice de matérialité montre les 50 questions de responsabilité sociétale classées par ordre de priorité.

Tout d'abord, nous observons que les questions relatives aux employés.ées et à la gouvernance/économie sont classées comme très importantes, tant du point de vue des parties prenantes que des entreprises.

Les questions prioritaires pour les employés.ées sont les suivantes

- la lutte contre les discriminations,
- créer des conditions de travail agréables et attractives,
- le développement des compétences (dures et douces),
- l'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT)
- les possibilités de formation pour le développement professionnel.

Les questions relatives aux employés.ées sont prioritaires car ceux-ci contribuent au succès d'organisme de formation. Elles visent à accroître la participation des formateurs.trices et à créer un processus de formation réussi.

Les questions de gouvernance et d'économie sont prioritaires :

- le respect des lois,
- les pratiques commerciales éthiques,
- la promotion de la prise de décision éthique
- la prévention de la corruption
- le respect de la propriété intellectuelle.

Les questions de gouvernance et d'économie améliorent la confiance dans l'organisation et développent de portefeuille clients. De plus, la satisfaction des clients est d'une importance majeure pour les organismes de formation.

Ensuite, nous rencontrons des enjeux liés aux stagiaires. Il s'agit de l'intégration des besoins des stagiaires dans le développement des programmes de formation, de la prise en compte de la sécurité physique et psychologique des apprenants.es et de l'accès à l'éducation pour tous. Selon le point de vue des acteurs.trices interrogés, l'adaptation de l'enseignement aux besoins des stagiaires vise à obtenir un plus grand succès de l'organisme de formation. De même, l'éducation doit être ouverte à tous, c'est un indicateur de la croissance du pays et une plus grande conscience des choix engagés. Enfin, la satisfaction des stagiaires est essentielle pour l'organisme de formation et les formateurs.trices.

Les partenariats et les questions environnementales arrivent en dernier. Les enjeux les plus importants concernent :

- le soutien à l'économie locale et à l'approvisionnement local,
- la création d'un impact social et/ou environnemental positif,
- la promotion des meilleures pratiques environnementales dans le secteur de la formation
- la réduction de la quantité de déchets
- le recyclage.

Selon les parties prenantes interrogées, les partenariats et les questions environnementales viennent en dernier lieu car ils n'affectent pas la formation et les activités de formation ont un impact limité sur l'environnement.

En haut du classement : Explication (synthèse des entretiens)

42 : Promouvoir la prise de décision éthique et prévenir la corruption

La prévention de la corruption et la prise de décisions éthiques sont des piliers importants dans l'activité d'un organisme de formation.

40 : Respecter la règle de droit

Il est trop risqué de faire autrement. Le respect de la loi est le fondement d'une société qui fonctionne correctement et équitablement. Le pire problème de toute entreprise est la corruption, la loi est donc la chose la plus importante.

3 : Lutter contre toute forme de discrimination au sein de l'entreprise et dans sa sphère d'influence

L'égalité de traitement crée la confiance. Les employés se sentent plus à l'aise et travaillent mieux. L'éducation est un secteur où la discrimination ne devrait pas avoir sa place du tout.

4 : Créer des conditions de travail agréables et attractives pour ses employés.ées

Un travail agréable et attractif attire un personnel de meilleure qualité, ce qui est meilleur pour le recrutement. C'est également bon pour la créativité, l'assiduité et la motivation.

6 : Développer un environnement pour les employés.ées permettant : la santé (physique et mentale), la sécurité au travail, le bien-être, et l'épanouissement personnel

Le bien-être et l'épanouissement personnel font partie de la politique de l'entreprise concernant le développement de ses ressources humaines. Il garantit une meilleure performance au travail. Les gens passent la majeure partie de leur vie au travail. Ils doivent donc s'y sentir bien et avoir la possibilité de se développer.

En bas du classement : Explication (synthèse des entretiens)

34 : Avoir un système de management environnementale (SME)

Il ne s'agit pas d'un besoin spécifique. Le SME pourrait être une prochaine étape à mettre en œuvre, mais pas une priorité.

7 : Développer/maintenir la diversité (sociale, origine, âge, sexe, handicap ...) dans l'entreprise

Il n'y a pas de politique de diversité dans de nombreux organismes de formation. Il n'y a pas de séparation par sexe ou par origine sociale. Cette question n'affecte pas vraiment les organismes de formation.

39 : Mettre en place une gestion énergétique des centres de formation et des actions pour améliorer le comportement du personnel et des stagiaires

Le personnel et les apprenants doivent d'abord être bien informés pour pouvoir le faire. Des infrastructures modernes sont nécessaires.

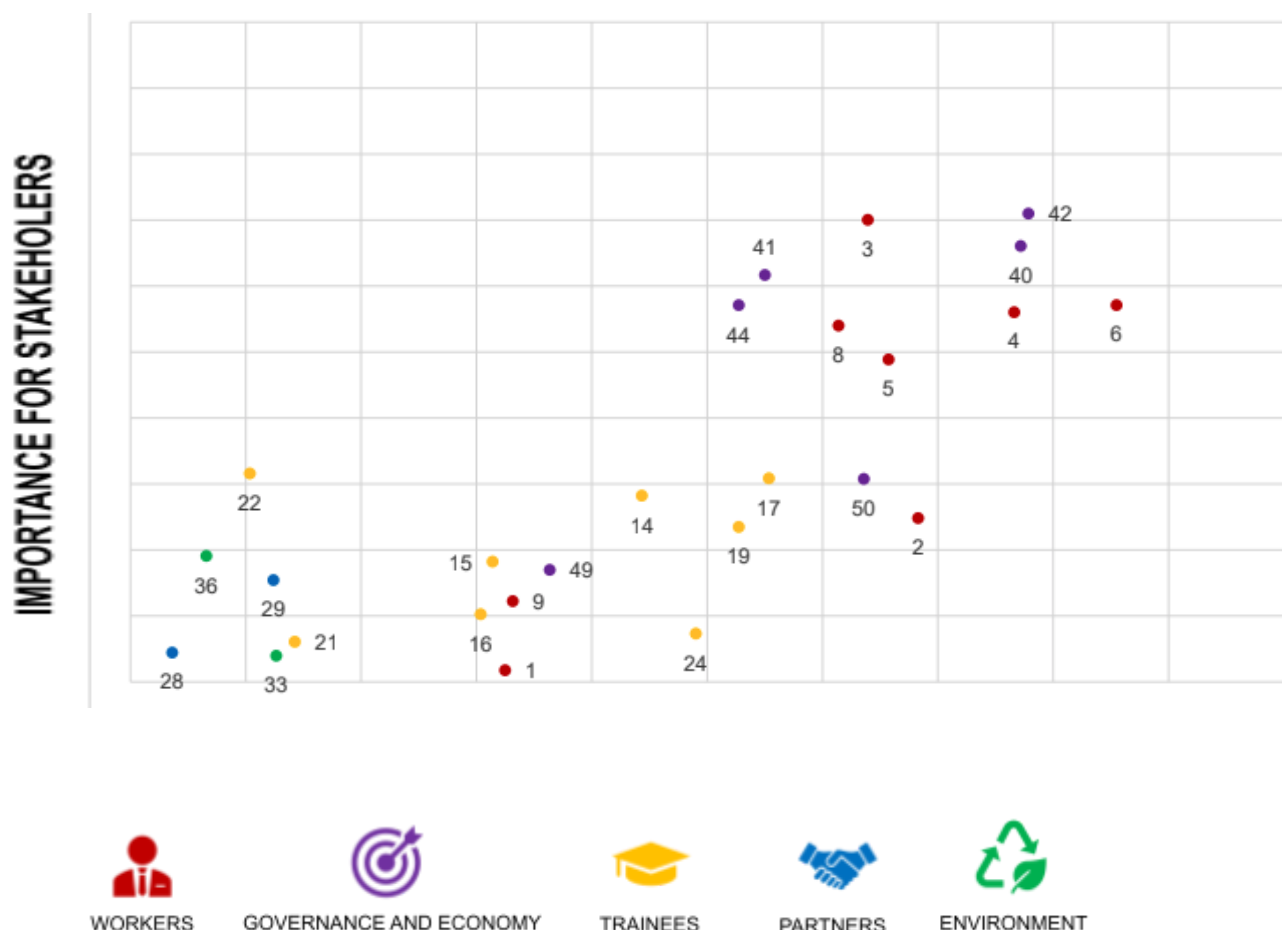
46 : Évaluer l'impact social et environnemental des fournisseurs importants

Ceci est un peu utopique car difficile à contrôler. Cela n'affecte pas la formation. En réalité, les centres de formation se concentrent beaucoup sur le prix, pas sur les coûts sociaux et environnementaux.

38 : Mettre en place une gestion des voyages respectueuse de l'environnement et une politique d'incitation aux voyages pour les employés.ées et les stagiaires.

Ceci n'est pas une priorité pour les organismes de formation.

Globalement, les questions environnementales ne sont pas une priorité pour les centres de formation.



1 : Créer et gérer un environnement de travail inclusif.

2 : Respecter les droits humains pour les employés.ées saisonniers et temporaires ou les sous-traitants comme pour les employés.ées permanents.

3 : Lutter contre toute forme de discrimination au sein de l'entreprise et dans sa sphère d'influence.

4 : Créer des conditions de travail agréables et attractives pour ses employés.ées.

5 : Développer les compétences physiques et morales des employés.ées.

6 : Développer un environnement pour les employés.ées permettant : la santé (physique et mentale), la sécurité au travail, le bien-être, et l'épanouissement personnel.

8 : Fournir des opportunités de formation aux employés.ées pour leur développement professionnel.

9 : Fournir un retour d'information sur les performances aux employés.ées.

14 : Faciliter l'accès à l'éducation pour tous.

15 : Aider les personnes à s'informer sur les choix/possibilités en matière d'éducation.

16 : Promouvoir une politique d'égalité des chances pour les stagiaires (de l'admission à l'insertion professionnelle).

17 : Intégrer les besoins des stagiaires dans l'élaboration des programmes de formation.

19 : Assurer la sécurité physique et psychologique des stagiaires.

21 : Développer des programmes e-learning adaptés et accessibles à tous

22 : Tarifs équitables et transparents

24 : Evaluer la satisfaction des stagiaires

28 : Soutenir l'économie locale et l'approvisionnement local

29 : Créer un impact social et/ou environnemental positif

33 : Promouvoir les meilleures pratiques environnementales dans le secteur de la formation

36 : Réduire la quantité de déchets et recycler

40 : Respecter l'état de droit

41 : Pratiques d'éthique commerciale

42 : Promouvoir la prise de décision éthique et prévenir la corruption

44 : Respect de la propriété intellectuelle

49 : Évaluer la qualité, l'efficacité et/ou l'impact des sessions de formation

Il s'agit des 26 questions prioritaires identifiées sur lesquelles se concentrer, pour être un organisme de formation responsable, et pour développer des pratiques responsables.

La deuxième réunion était initialement prévue en Grèce, fin avril 2020. Nous l'avons annulée en raison de la crise sanitaire de Covid-19. Pour remplacer cette réunion, nous avons organisé des sessions de collaboration à distance les 12 et 13 mai avec tous les partenaires. Nous avons partagé la cartographie des parties prenantes européennes et les résultats de l'étude de matérialité et nous avons présenté les 26 questions prioritaires à transformer en cours en ligne (output 2) et à développer pour le référentiel (output 3).

Les partenaires européens ont été très déçus de voir les questions environnementales en bas du classement. Ils ont fait part de leur désir d'y travailler malgré tout, compte tenu de l'urgence écologique et des objectifs de développement durable des Nations unies (UN-SDG). Les organismes de formation ont un faible impact sur l'environnement mais ils ont un rôle continu dans la sensibilisation et l'éducation du public.

C. Matrice de matérialité par pays

Avant la deuxième réunion, nous avons envoyé à tous les partenaires leur propre rapport de matérialité. Le rapport consolide la cartographie des parties prenantes et l'analyse de l'enquête avec la matrice de matérialité. Pendant la réunion, nous avons pu comparer les similitudes et les différences entre les 8 pays eux-mêmes et entre ces pays et la matrice de matérialité européenne.

Similitudes

Pour tous les pays, les questions relatives aux employés.ées sont les plus importantes, tant pour les parties prenantes que pour les entreprises. Pour tous les pays, à l'exception de la Roumanie, les questions de gouvernance et d'économie sont également très importantes : le respect de l'état de droit, la promotion de la prise de décision éthique et la prévention de la corruption arrivent en tête dans tous les pays. Pour la Roumanie, nous trouvons les questions relatives aux stagiaires en premier lieu, avec l'accès à l'éducation pour tous ou l'aide apportée aux personnes pour les informer sur les choix ou les possibilités d'éducation.

Pour tous les pays, les questions environnementales viennent en dernier, sauf pour la Pologne. Les questions relatives à un système de gestion de l'environnement (EMS) arrivent en dernier pour chaque pays.

La Lettonie et la Roumanie sont similaires dans le classement. Dans les deux cas, les questions relatives aux stagiaires et aux employés.ées arrivent en tête. Les questions de gouvernance, d'économie et d'environnement arrivent en dernier.

Différences

En Pologne, les questions économiques sont toutes en tête du classement. Les questions relatives aux partenariats sont également prédominantes en haut du classement. Cela peut s'expliquer par le fait que nos partenaires polonais travaillent beaucoup en réseau, les résultats peuvent donc être biaisés par le groupe cible de personnes ayant répondu à l'enquête polonaise.

En Grèce, nous observons que les questions ont des scores plus faibles pour les parties prenantes que pour l'entreprise.

En Lettonie, les questions prioritaires concernent les stagiaires, les employés.ées et la gouvernance. Les questions d'environnement et de partenariat sont loin derrière et ne sont pas du tout prioritaires.

V. Conclusion

L'analyse de matérialité a permis de hiérarchiser les principaux enjeux de RSE en concertation avec les parties prenantes identifiées des centres de formation professionnelle au niveau européen.

L'étude menée en partenariat avec les 9 organisations partenaires a été riche puisque 785 parties prenantes ont été interrogées sur leur vision de 50 enjeux de développement durable. La matrice de matérialité européenne a permis d'identifier les 26 enjeux les plus importants et les plus pertinents, tant pour les parties prenantes que pour les entreprises.

L'étude révèle que les enjeux concernant les employés.ées et la gouvernance sont prioritaires au sein des organismes de formation. On retrouve les enjeux suivants : le respect de l'état de droit, la prévention de la corruption, la promotion de la prise de décision éthique, la lutte contre toute forme de discrimination dans l'entreprise et dans sa sphère d'influence, le développement d'un environnement pour les employés.ées permettant la santé, la sécurité et le bien-être.

L'étude révèle que les questions environnementales sont considérées comme moins prioritaires. Les centres de formation ont un faible impact sur l'environnement mais ils ont un rôle continu dans la sensibilisation et l'éducation du public.

Rédactrice: VALENTIN Caroline – France - 2020

Annexe 1 : Les 50 enjeux de durabilité

Enjeux concernant les employés.ées des centres de formation

- 1-Créer et gérer un environnement de travail inclusif.
- 2-Respecter les droits humains pour les employés.ées saisonniers et temporaires ou les sous-traitants, comme cela est fait pour les employés.ées permanents.
- 3-Lutter contre toute forme de discrimination dans l'entreprise et dans sa sphère d'influence.
- 4-Créer des conditions de travail agréables et attractives pour ses employés.ées.
- 5-Développer les compétences physiques et morales des employés.ées.
- 6-Développer un environnement pour les employés.ées permettant : la santé (physique et mentale), la sécurité au travail, le bien-être et l'épanouissement.
- 7-Développer/maintenir la diversité (sociale, origine, âge, sexe, handicap...) dans l'entreprise.
- 8-Fournir des opportunités de formation aux employés.ées pour leur développement professionnel.
- 9-Fournir un retour d'information sur les performances aux employés.ées.
- 10-Engager et responsabiliser les employés.ées.
- 11-Apprendre à connaître le développement durable / la responsabilité sociétale de l'entreprise et l'intégrer dans les cours et les sessions de formation.
- 12-Promouvoir et soutenir le développement de compétences et de pratiques durables et responsables pour les employés.ées des centres de formation.
- 13-Développer des compétences en conception et ingénierie pédagogique.

Enjeux concernant les stagiaires adultes

- 14-Faciliter l'accès à l'éducation pour tous.
- 15-Aider les personnes à s'informer sur les choix/possibilités en matière d'éducation.
- 16-Promouvoir une politique d'égalité des chances pour les stagiaires (de l'admission à l'insertion professionnelle).
- 17-Intégrer les besoins des stagiaires dans l'élaboration des programmes de formation.
- 18-Intégrer les personnes handicapées dans les groupes classiques de stagiaires.
- 19-Assurer la sécurité physique et psychologique des stagiaires.
- 20-Développer et promouvoir l'innovation pédagogique durable.
- 21-Développer des programmes d'e-learning adaptés et accessibles à tous.
- 22-Tarifs justes et transparents.
- 23-Tracer et mesurer les résultats à plus long terme pour les stagiaires.
- 24-Evaluer la satisfaction des stagiaires.
- 25-Traiter les plaintes.
- 26-Éduquer à une consommation/comportement/pratiques professionnelles durables.

Enjeux concernant les communautés et les partenariats des centres de formation

- 27-Etre un.e acteur.trice de la production et de la consommation durables, et contribuer à la sensibilisation des stagiaires, des formateurs.trices, etc.
- 28-Soutenir l'économie locale et l'approvisionnement local.
- 29-Créer un impact social et/ou environnemental positif.
- 30-Développer et soutenir des approches, méthodes et matériels pédagogiques favorisant la diffusion et l'accès aux connaissances.

31-Participer et promouvoir la recherche interdisciplinaire sur le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises au niveau territorial, national et international.

32-Développer des partenariats avec des ONG, des associations locales, des pays en développement, etc.

Enjeux des centres de formation sur l'environnement

33-Promouvoir les bonnes pratiques environnementales dans le secteur de la formation.

34-Disposer d'un système de management environnemental (SME).

35-Réduire et optimiser la consommation d'énergie.

36-Réduire la quantité de déchets et les recycler.

37-Réduire l'empreinte environnementale des sessions et activités de formation.

38-Mettre en place une gestion des voyages respectueuse de l'environnement et une politique d'incitation aux voyages pour les employés.ées et les stagiaires.

39-Mettre en place une gestion énergétique des centres de formation et des actions visant à améliorer le comportement du personnel et des stagiaires.

Enjeux sur la gouvernance et les pratiques économiques des centres de formation

40-Respecter la règle de droit.

41-Pratiques d'éthique des affaires.

42-Promouvoir la prise de décision éthique et prévenir la corruption.

43-Protéger les informations personnelles (stagiaires, employés.ées et personnel).

44-Respecter la propriété intellectuelle.

45-S'assurer que les droits humains soient respectés au sein de la chaîne d'approvisionnement.

46-Évaluer l'impact social et environnemental des fournisseurs importants.

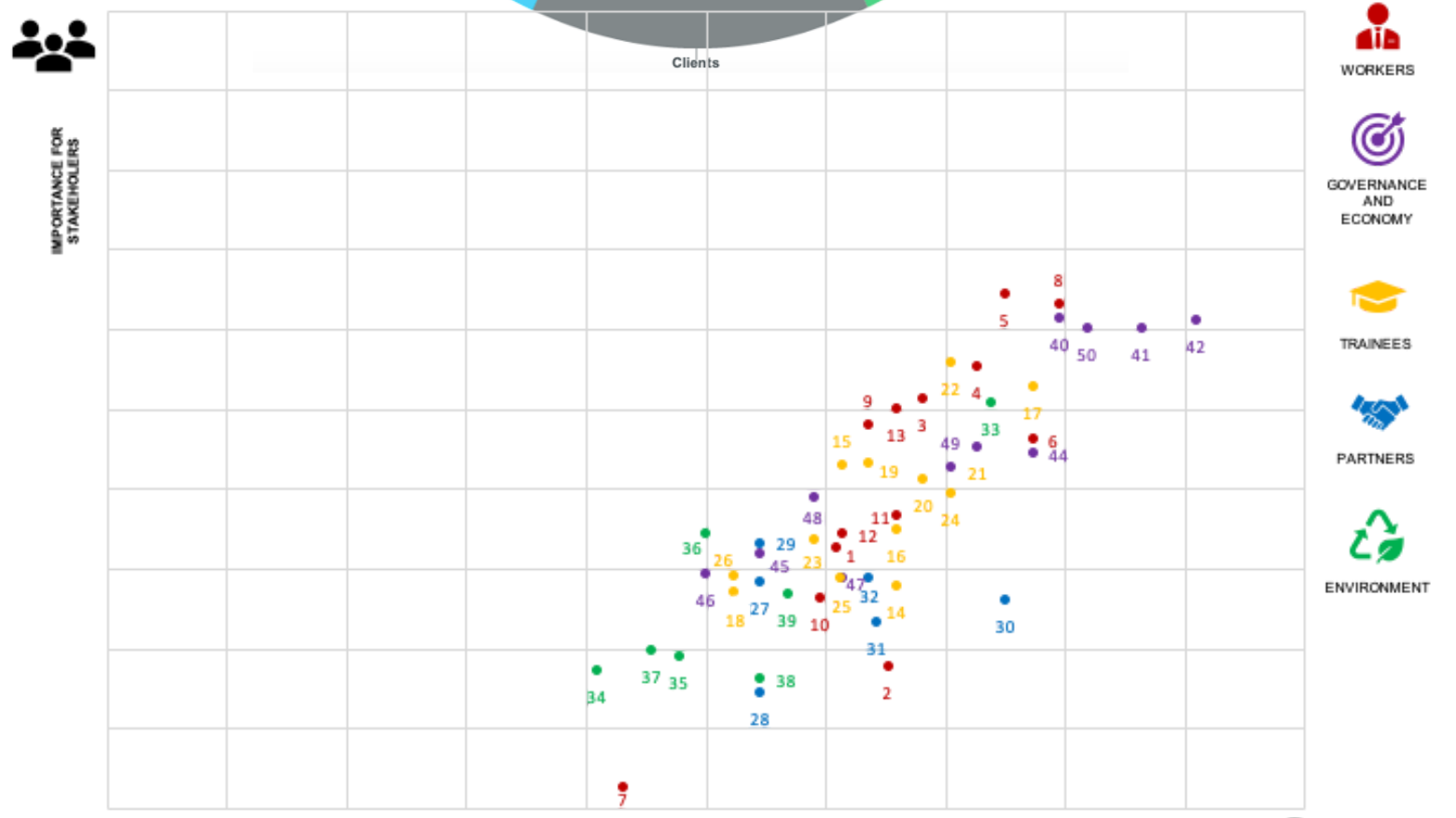
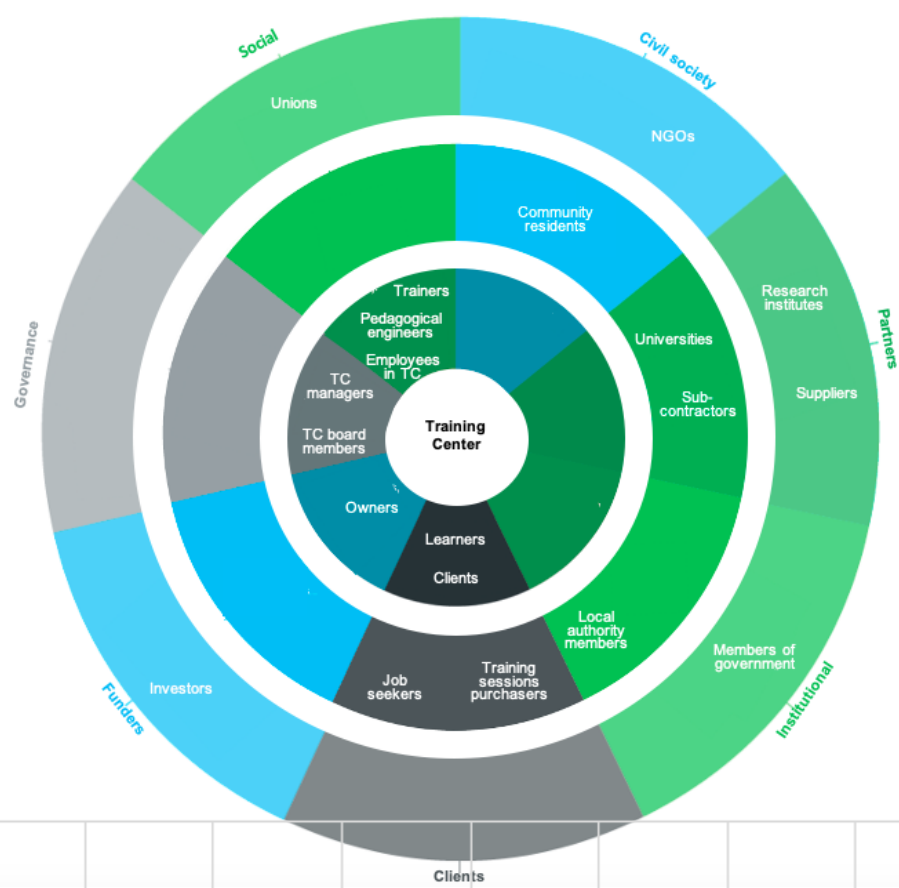
47-Intégrer la démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises /Développement Durable dans toutes les activités de l'établissement (achats, pédagogie, RH, action publique, etc.).

48-Développer l'innovation sociale.

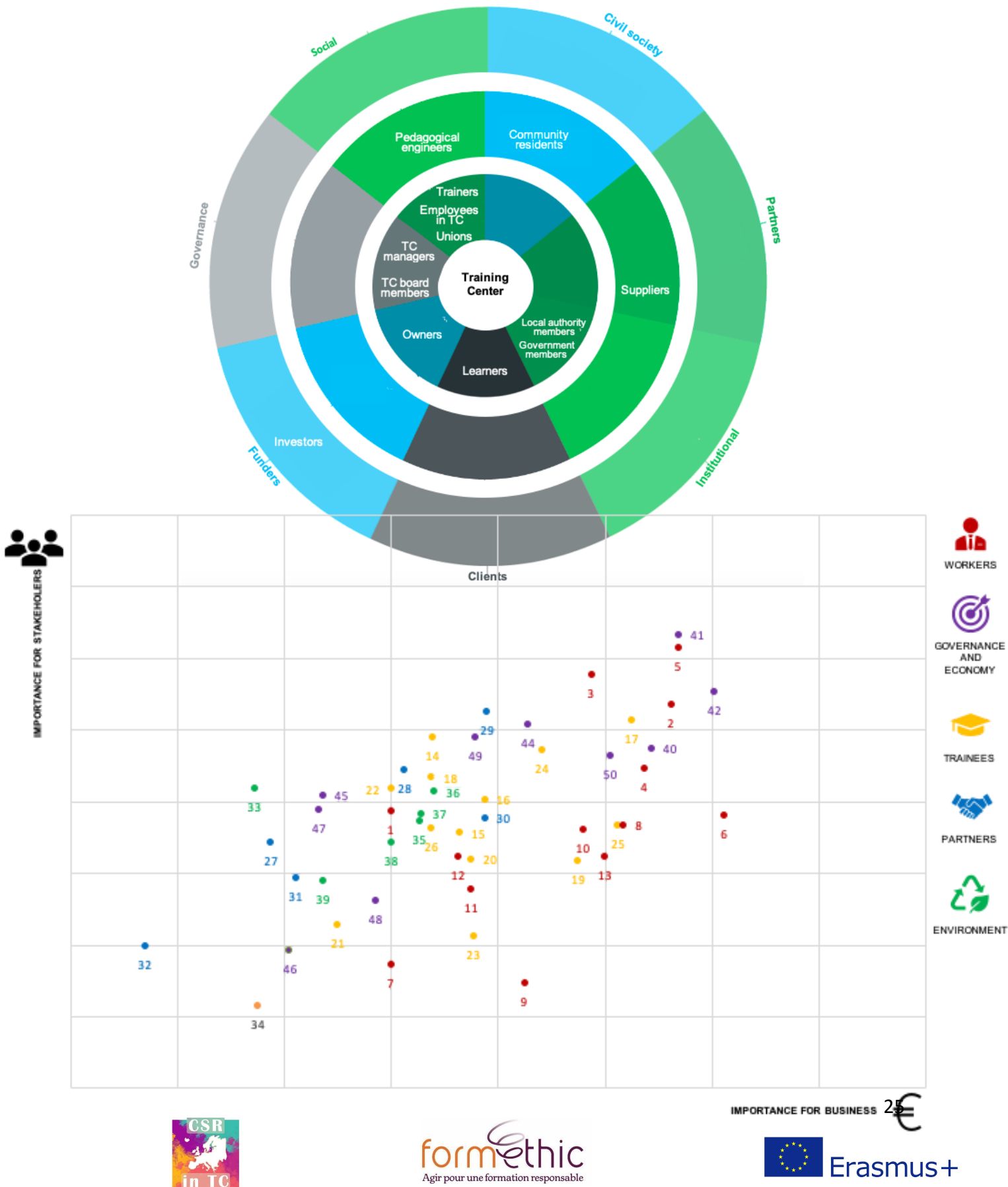
49-Evaluer la qualité, l'efficacité et/ou l'impact des formations.

50-Disposer d'un processus d'amélioration des programmes de formation.

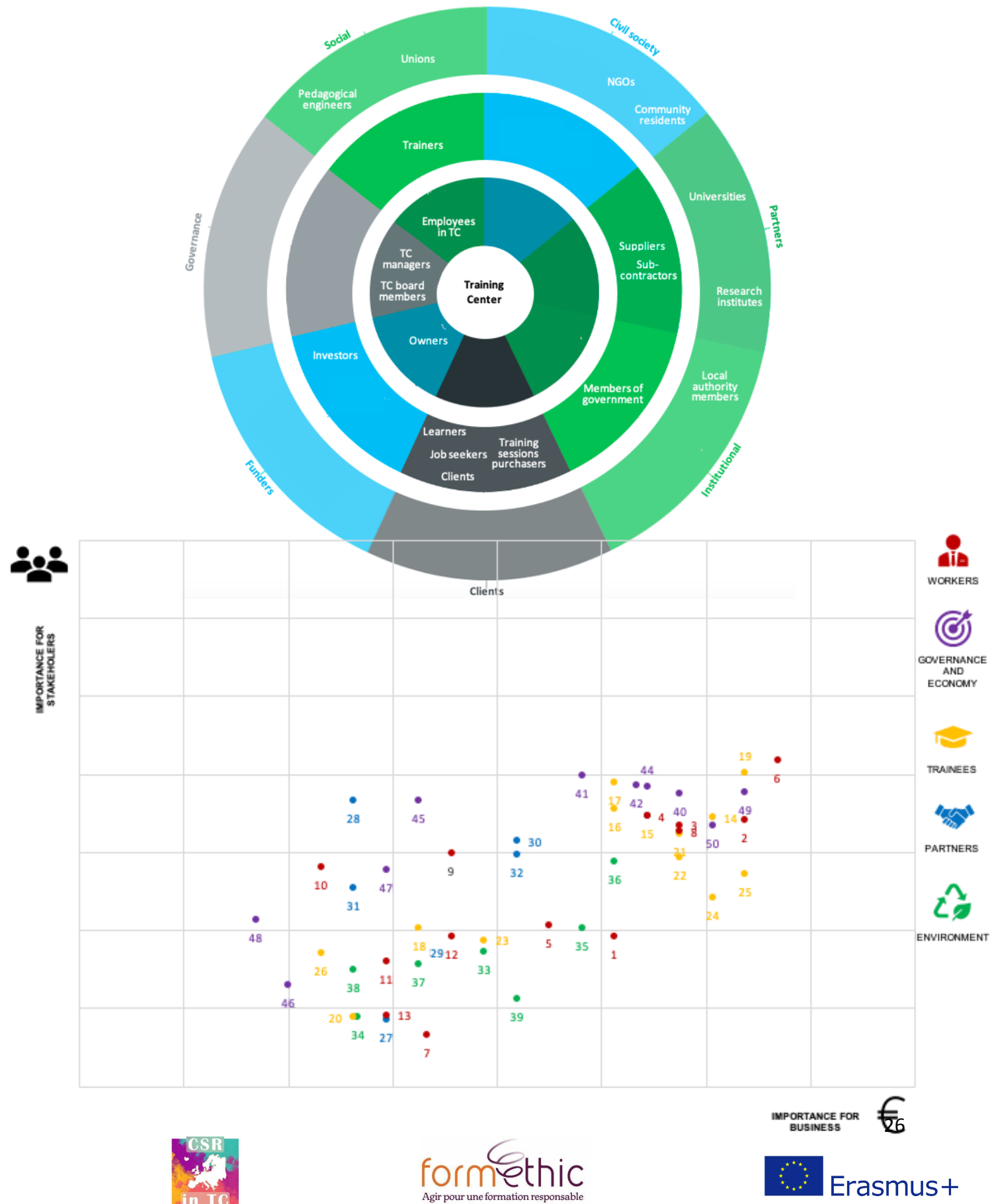
Appendix 2: Bulgarie - Carte des parties prenantes et matrice de matérialité



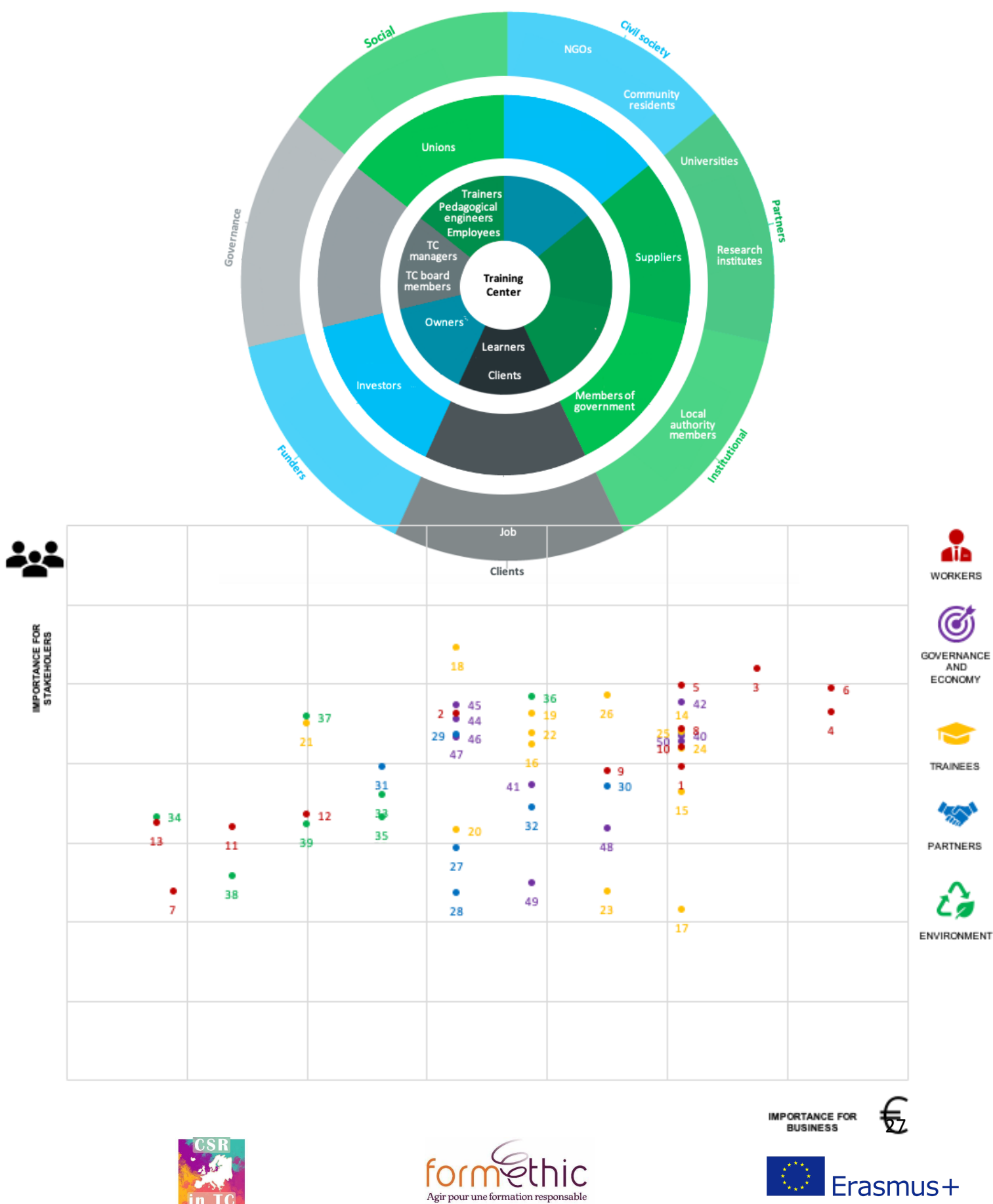
Appendix 3: France - Carte des parties prenantes et matrice de matérialité



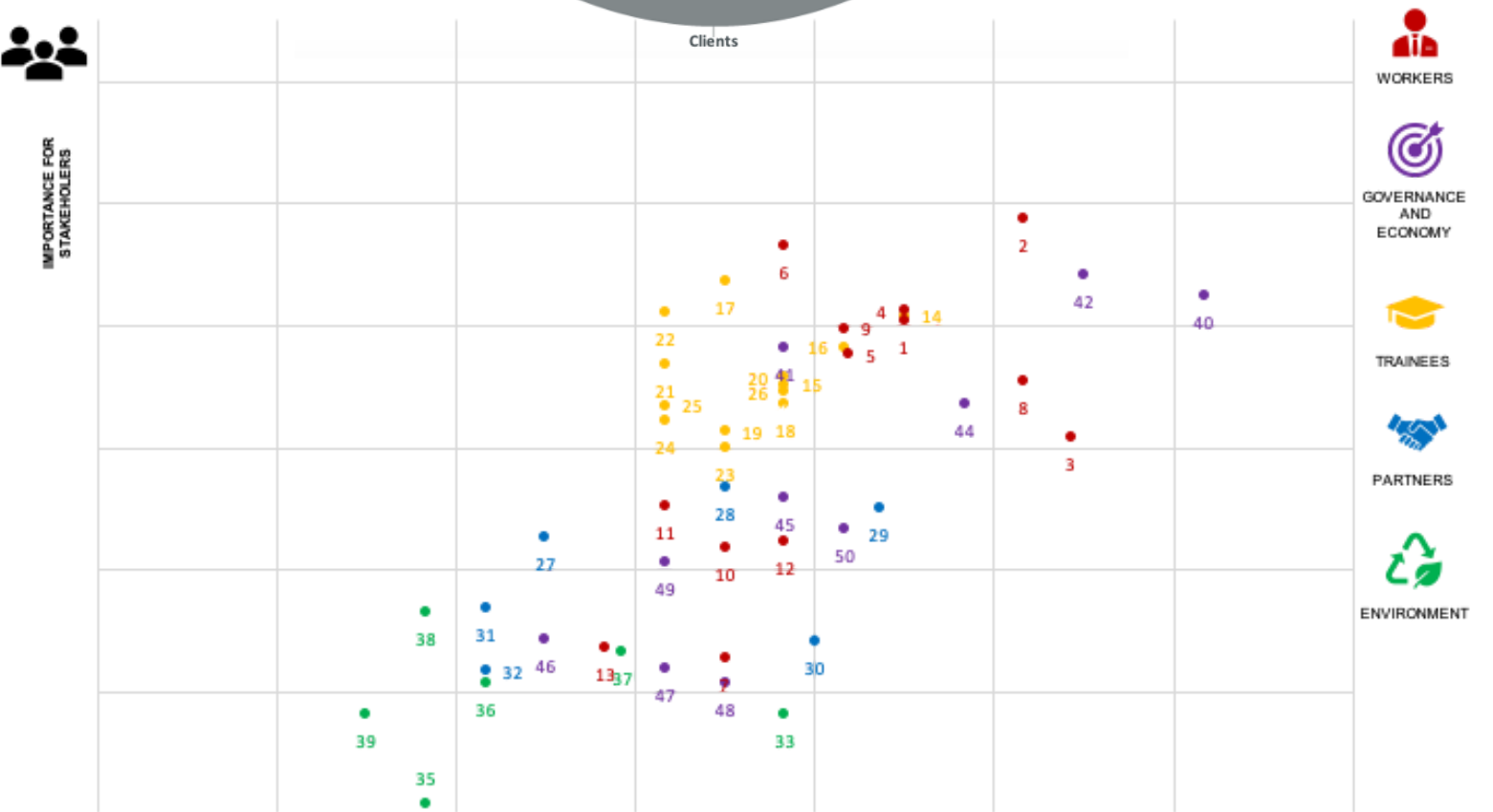
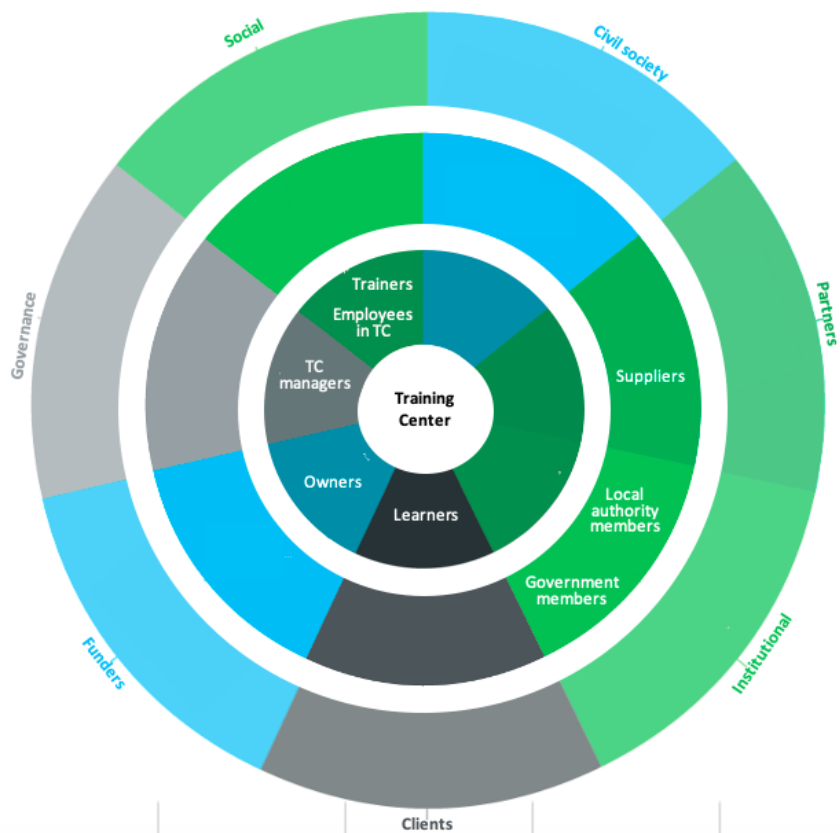
Appendix 4: Grèce - Carte des parties prenantes et matrice de matérialité



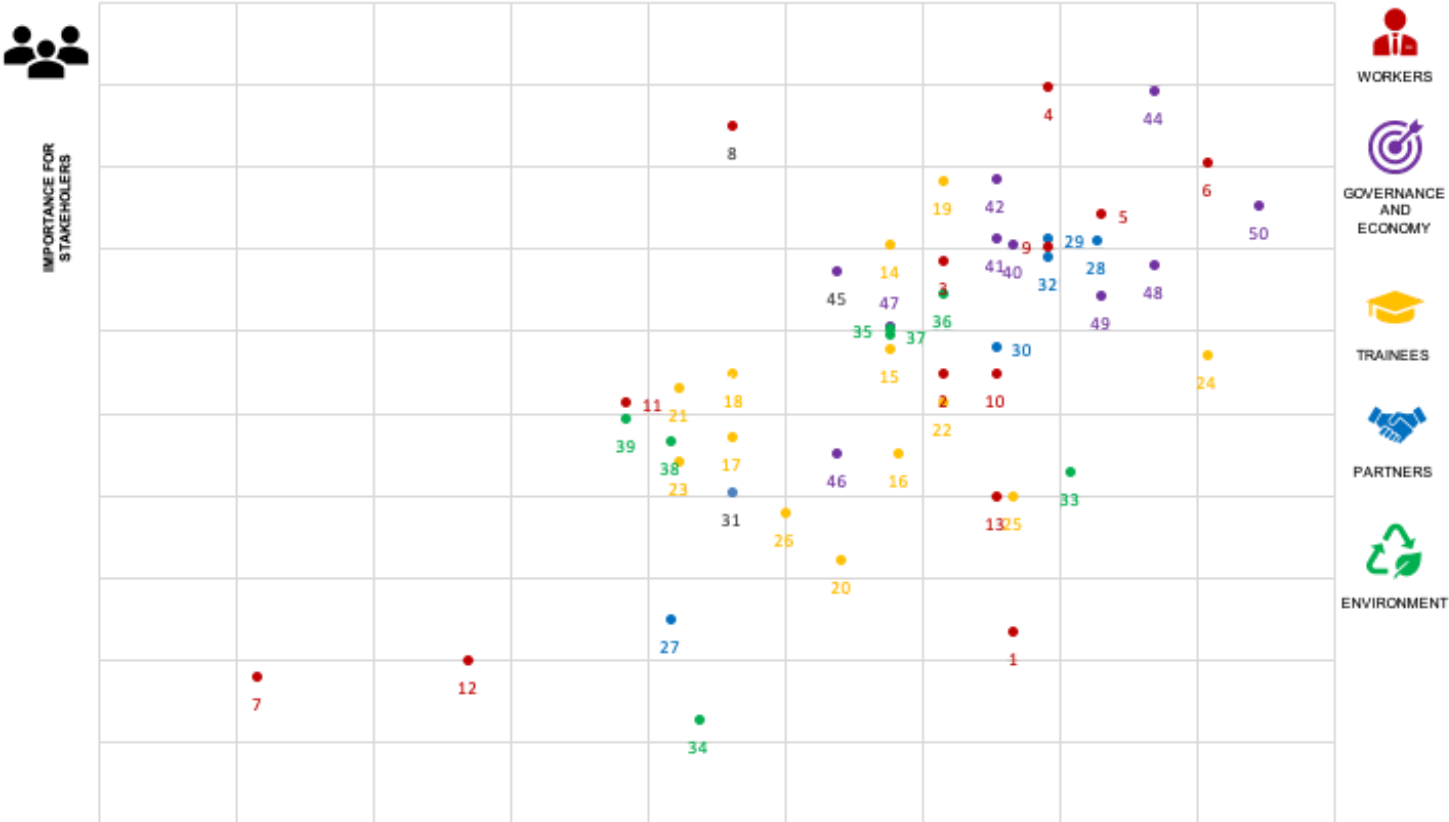
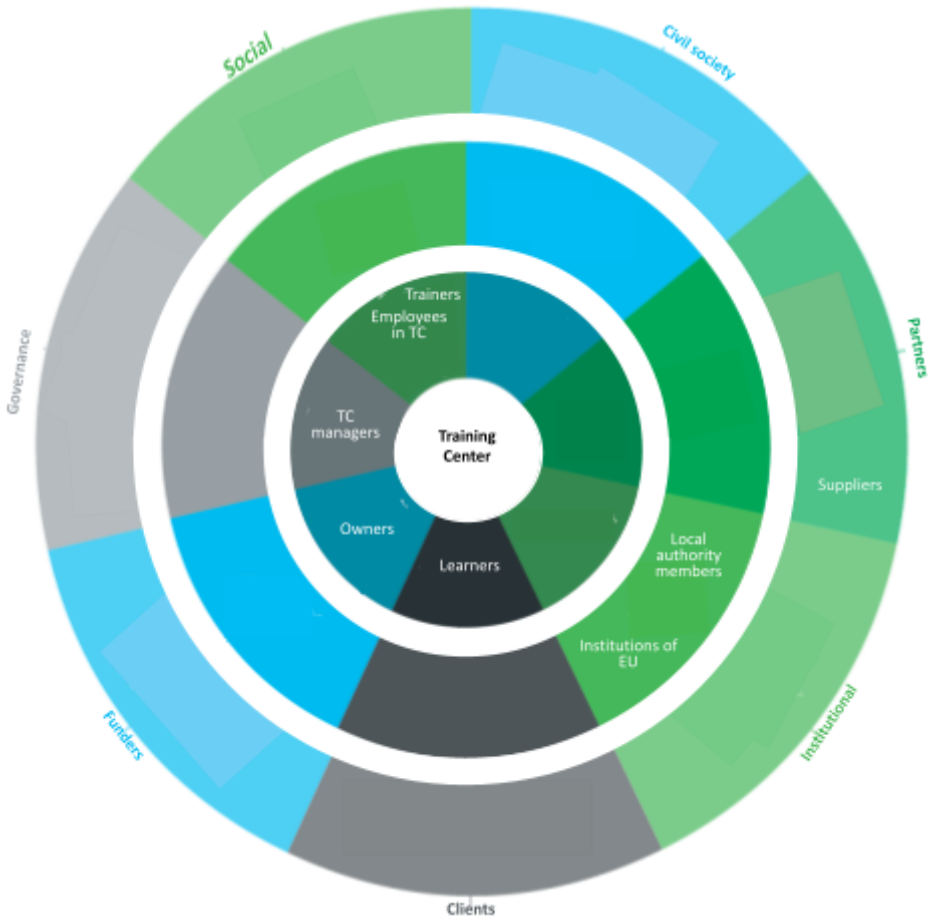
Appendix 5: Italie - Carte des parties prenantes et matrice de matérialité



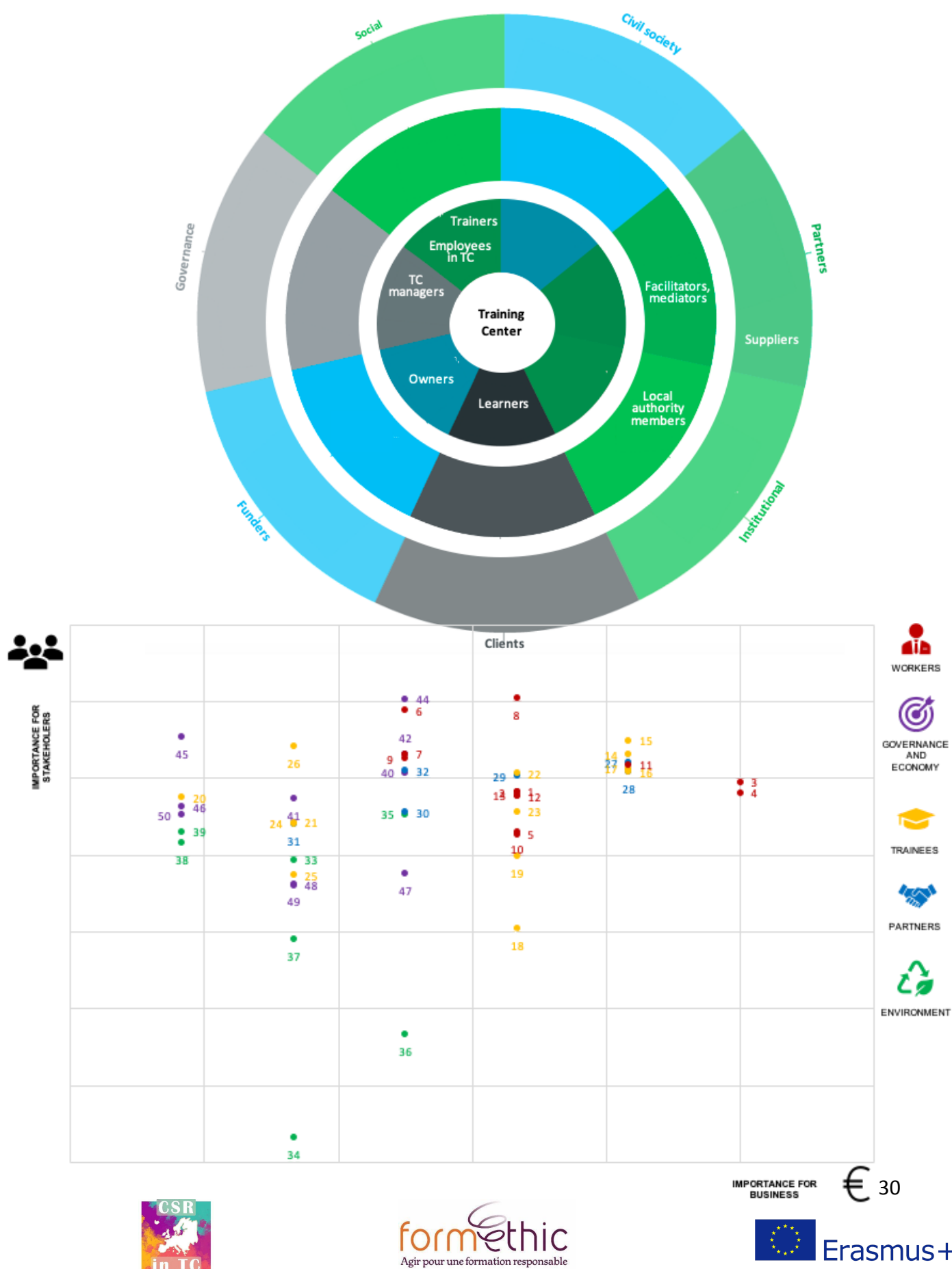
Appendix 6: Létonnie - Carte des parties prenantes et matrice de matérialité



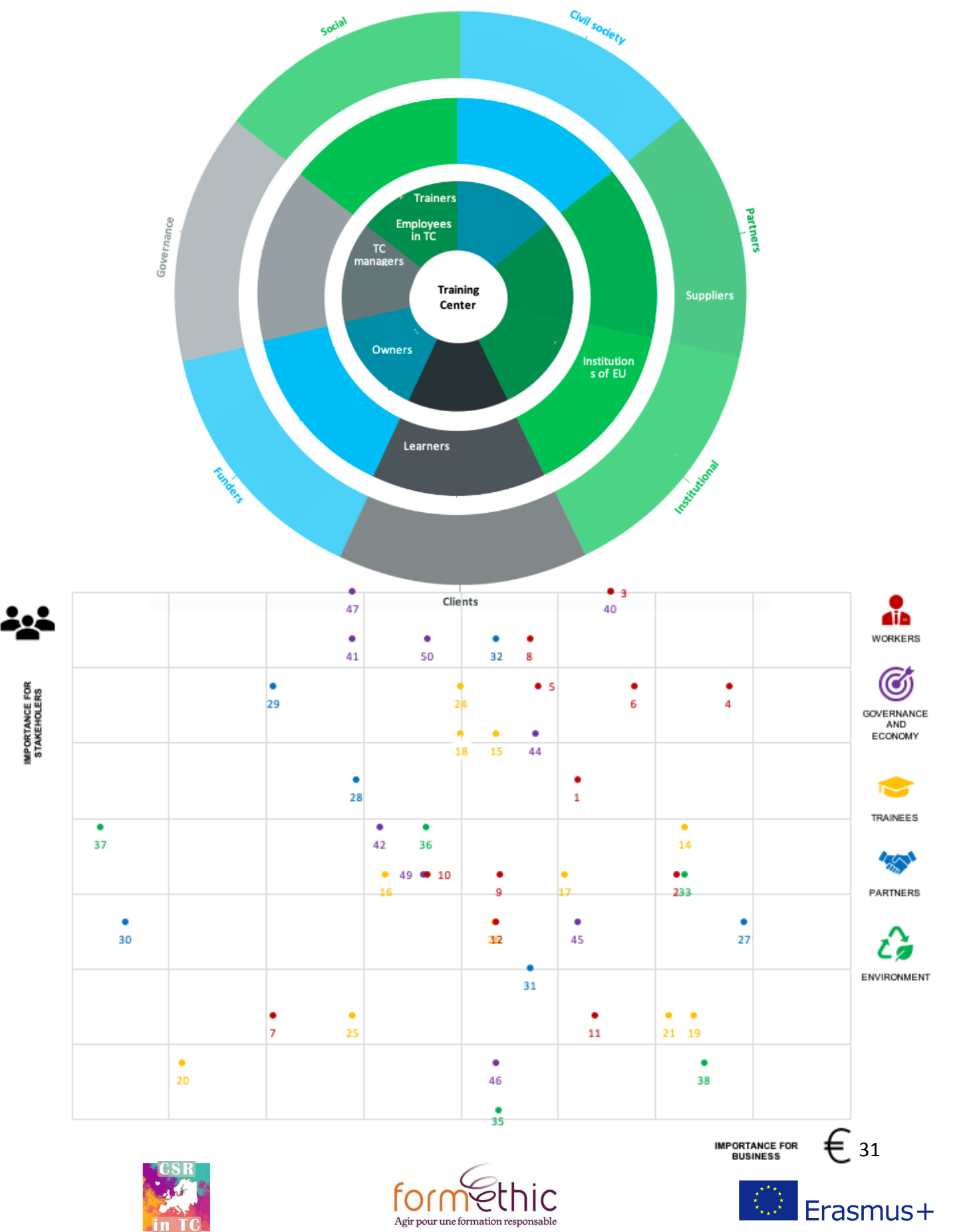
Appendix 7: Pologne - Carte des parties prenantes et matrice de matérialité



Appendix 8: Roumanie - Carte des parties prenantes et matrice de matérialité



Appendix 9: Suède - Carte des parties prenantes et matrice de matérialité



Appendix 10: Méthodologie pour la carte des parties prenantes européenne

STAKEH	TRAITEMENT METHOD				TREATMENT METHOD		
					le 2	Circle 3	SUM
Employee of an organization in charge of education	8	0	0	100%			100%
Investor	0	3	4		38%	50%	88%
Trainer/ teacher/ instructor/ educator	6	1	0	75%	13%		88%
Pedagogical engineer	4	1	1	50%	13%	13%	75%
Trainee/ learner	6	2	0	75%	25%		100%
An organization that funds training	1	2	0	13%	25%		38%
An organization that purchases training sessions	0	5	0		63%		63%
A company that sends its employees for training	0	0	0				0%
A supplier / sub-contractor of services or equipment for training centers	0	0	0				0%
A certification bodies	2	2	0	25%	25%		50%
A research center / institute	0	1	5		13%	63%	75%
Member of government (ministry...)	1	5	2	13%	63%	25%	100%
Member of local authority	1	4	3	13%	50%	38%	100%
Member of an institution of EU	0	5	0		63%		63%
A media	0	0	0				0%
An NGO	0	1	6		13%	75%	88%
Member of unions	1	1	5	13%	13%	63%	88%
Future generation	0	0	1			13%	13%
Manager of an organization in charge of education	8	0	0	100%			100%
Board member of an organization in charge of education	6	0	0	75%			75%
Competitors	1	2	1	13%	25%	13%	50%
Universities	0	4	2		50%	25%	75%
Community residents	0	3	1		38%	13%	50%
Sub contractors	1	6	0	13%	75%		88%
Suppliers	0	4	3		50%	38%	88%
Prescribers	2	1	0	25%	13%		38%
Clients	5	3	0	63%	38%		100%
Job seeker looking for training	0	5	1		63%	13%	75%
Owners	6	0	0	75%			75%
A media / influencers / opinion leaders	0	1	5		13%	63%	75%

Appendix 11: Distribution of survey answers

Profile	Bulgaria	France	Greece	Italy	Latvia	Poland	Romania	Sweden	TOTAL
Employee of an organization in charge of education	15	24	27	5	4	13	21	1	100
Investor	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Trainer/ teacher/ instructor/ educator	87	32	34	33	29	29	39	1	254
Pedagogical engineer	43	9	1	1	1	0	3	0	58
Trainee/ learner	0	9	46	29	10	11	10	0	115
Organization that funds training	1	4	2	0	0	2	2	1	12
Organization that purchases training sessions	3	3	0	1	3	3	1	0	18
Company that sends its employees for training	10	3	3	8	6	4	3	2	49
Supplier / sub-contractor of services or equipment for training centres	3	1	3	1	0	0	1	0	10
Certification bodies	1	2	1	1	0	0	0	0	5
Research centre / institute	0	0	2	0	3	2	0	2	7
Member of government (ministry...)	1	0	2	0	0	0	0	0	3
Member of local authority	0	2	5	1	1	0	4	1	14
Member of an institution of EU	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Media	0	0	1	0	1	2	0	0	4
NGO	1	1	3	2	7	10	4	2	30
Member of unions	17	1	6	0	2	1	11	0	38
Future generation	0	3	6	0	1	0	0	0	10
Manager of an organization in charge of education	14	27	9	8	9	9	3	19	108
Board member of an organization in charge of education	8	15	7	2	6	4	3	10	65
TOTAL Stakeholders	182	96	142	82	68	77	101	10	666
TOTAL Board members / managers	22	42	16	10	15	13	6	29	153
TOTAL	204	138	158	92	83	90	107	39	811

