



ecovadis

Rapport d'évaluation RSE EcoVadis

Entreprise évaluée:
LDS LANGUAGES DEVELOPMENT SOCIETY SAS

Score global: 88/100
mai 2026

Performance RSE :Excellente

Taille: XS

Pays du siège social: France

Opérations dans un ou des pays à risque: Non

Secteur d'activité: Autres activités d'enseignement

TABLE DES MATIÈRES

1. Vue d'ensemble de la performance RSE
2. Avantages de l'évaluation
3. Processus d'évaluation
4. Méthodologie d'évaluation RSE EcoVadis
 - A. Quatre thèmes et 21 critères
 - B. Sept indicateurs de management
5. Comprendre une fiche d'évaluation
 - A. Données quantitatives : scores et critères activés
 - B. Données qualitatives : forces et points d'amélioration
 - C. Échelle de notation
6. Environnement
7. Social et Droits Humains
8. Éthique
9. Achats Responsables
10. Observations « Veille 360° »
11. Commentaires spécifiques
12. Nous contacter
13. Annexe:Profil de risque secteur

À PROPOS DE LA RSE

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) désigne l'engagement continu des entreprises à agir de manière responsable par l'intégration volontaire de préoccupations sociales et environnementales à leurs opérations commerciales. La RSE va au-delà du simple respect des réglementations, elle s'intéresse à la façon dont les entreprises gèrent leurs impacts économique, social et environnemental, ainsi que leurs relations avec leurs parties prenantes (par ex. : collaborateurs, partenaires commerciaux, gouvernement).

À PROPOS DE L'ÉVALUATION

Conformément à la méthodologie d'évaluation RSE EcoVadis, nous évaluons les politiques et actions des entreprises, ainsi que les rapports qu'elles publient sur l'environnement, le social et les droits de l'homme, l'éthique et les achats responsables. Notre équipe d'experts internationaux analyse et recoupe des données d'entreprises (documents justificatifs, observations « Veille 360° », etc.) pour créer des évaluations fiables et personnalisées en fonction du secteur d'activité, de la taille et de la localisation de l'entreprise.

À PROPOS D'ECOVADIS

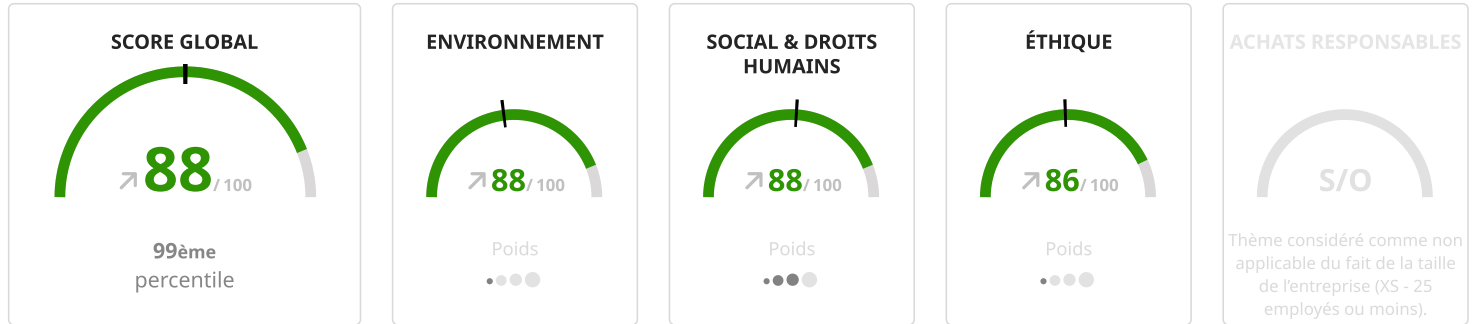
EcoVadis propose l'une des principales solutions de suivi RSE dans les chaînes d'approvisionnement globales. En alliant technologie innovante et

Aucune partie du présent document ne peut être reproduite, modifiée ou distribuée sous quelque forme que ce soit sans l'autorisation écrite préalable d'EcoVadis. Document fourni par contrat pour l'usage exclusif de l'abonné :

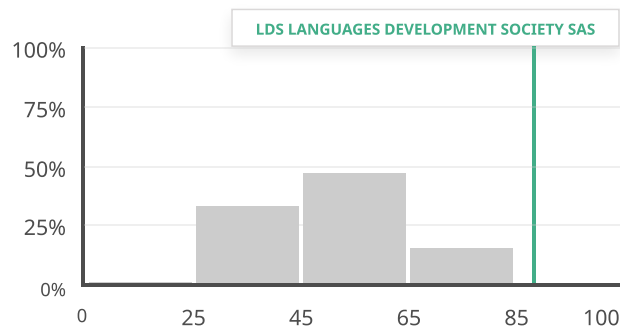
1.VUE D'ENSEMBLE DE LA PERFORMANCE RSE

Détail du score

Performance RSE ● Insuffisante ● Partielle ● Adaptée ● Avancée ● Excellente Score moyen



Répartition du score global

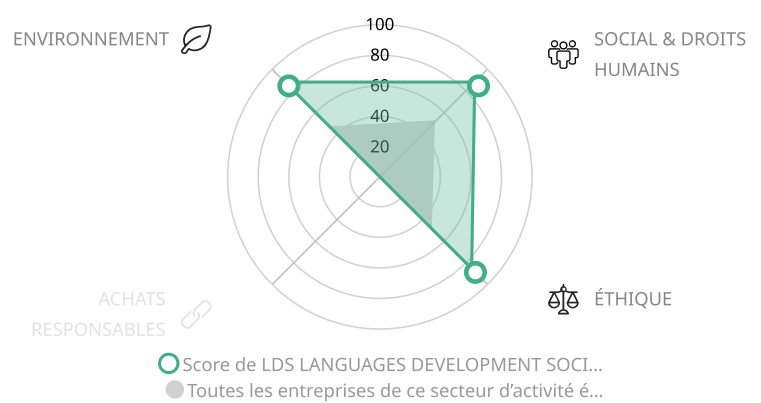


● Toutes les entreprises de ce secteur d'activité évaluées par EcoVadis (sauf les entreprises de taille XS (25 employés ou moins), qui ne sont pas soumises à l'évaluation des Achats responsables)



LDS LANGUAGES DEVELOPMENT SOCIETY SAS a reçu une médaille de platine pour sa performance RSE. Cette récompense signifie que l'entreprise figure dans le top des entreprises évaluées par EcoVadis au cours des douze derniers mois.

Comparaison des scores de thème



Plan d'actions correctives en cours

Le plan d'actions correctives est un outil collaboratif conçu pour aider les entreprises à améliorer leur performance RSE. Il permet aux entreprises de concevoir un plan d'amélioration en ligne, de communiquer les actions correctives planifiées et terminées, et de partager du feedback. LDS LANGUAGES DEVELOPMENT SOCIETY SAS a mis en place un plan d'actions correctives et travaille à l'amélioration de son système de gestion RSE.

*Vous recevez ce score/cette médaille sur la base des informations communiquées et des news mises à la disposition d'EcoVadis au moment de l'évaluation. Si des informations ou des circonstances changent sensiblement au cours de la période de validité de la fiche d'évaluation/médaille, EcoVadis se réserve le droit de retirer temporairement la fiche d'évaluation/médaille de l'entreprise, afin de réévaluer et de publier/doctroyer éventuellement une fiche d'évaluation/médaille révisée.

2.AVANTAGES DE L'ÉVALUATION

Comprendre:

Obtenir une vision claire de la performance RSE d'une entreprise. La fiche d'évaluation est le résultat final d'une évaluation EcoVadis. Elle inclut une notation et une analyse comparative de la performance RSE d'une entreprise sur quatre thèmes, sur une échelle de 0 à 100, et souligne les forces ainsi que les points d'amélioration.

Situer une entreprise par rapport à son secteur d'activité. Obtenir une analyse comparative de la performance RSE d'une entreprise par rapport à son secteur d'activité avec un graphique de distribution des scores et comparaisons des scores de thème.

Identifier les tendances du secteur d'activité. Découvrir les principaux risques, réglementations, sujets d'actualité et meilleures pratiques RSE liés aux secteurs d'activité.

Communiquer:

Répondre aux besoins du client. De plus en plus d'entreprises s'interrogent sur la performance environnementale et sociale de leurs partenaires commerciaux. L'évaluation EcoVadis permet aux entreprises de démontrer leur engagement.

Tirer parti d'un outil de communication unique. Grâce à la fiche d'évaluation EcoVadis, les entreprises échappent à la lassitude des audits et peuvent simplement partager une évaluation unique avec tous les clients qui en font la demande.

3.PROCESSUS D'ÉVALUATION

1

Demande client

Les responsables achats, RSE, EHS et durabilité au sein des entreprises qui souhaitent évaluer les risques de RSE au sein de leur chaîne d'approvisionnement demandent une évaluation EcoVadis pour leurs partenaires commerciaux.

2

Questionnaire

En fonction des facteurs de risque RSE spécifiques d'une entreprise, un questionnaire personnalisé est créé. Il contient 20 à 50 questions adaptées en fonction du secteur d'activité, de la taille et de la localisation de l'entreprise.

3

Analyse des documents

Les entreprises doivent fournir des documents justificatifs avec leurs réponses au questionnaire. Ces documents sont examinés par nos analystes.

4

Informations publiques

Les informations de l'entreprise rendues publiques, la plupart du temps sur le site web de l'entreprise, sont également recueillies comme preuve de sa performance RSE.

5

Observations « Veille 360° »

Les observations « Veille 360° » incluent des informations publiques pertinentes sur les pratiques RSE de l'entreprise, identifiées via plus de 10 000 sources de données. Elles peuvent avoir un impact positif, négatif ou neutre sur le score.

6

Analyse experte

Nos analystes combinent tous ces éléments pour créer une fiche d'évaluation unifiée par entreprise.

FICHE D'ÉVALUATION



4. MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION RSE ECOVADIS

A. Quatre thèmes et 21 critères

Les évaluations EcoVadis portent sur 21 enjeux regroupés en 4 thèmes (Environnement, Social & Droits de l'Homme, Éthique, Achats Responsables). Les 21 enjeux ou critères sont tirés de normes RSE internationales, telles que les principes du Pacte Mondial, les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), la Global Reporting Initiative (GRI), la norme ISO 26000 et les principes de CERES.

21 critères RSE

1. ENVIRONNEMENT

OPÉRATIONS

Consommation d'énergie & émissions de gaz à effet de serre

Eau

Biodiversité

Pollution de l'air

Matières premières, produits chimiques et déchets

PRODUITS

Utilisation du produit

Fin de vie du produit

Santé et sécurité des consommateurs

Promotion et services environnementaux

3. ÉTHIQUE

Corruption

Pratiques

anticoncurrentielles

Gestion responsable de

l'information

2. SOCIAL & DROITS HUMAINS

RESSOURCES HUMAINES

Santé et sécurité des employés

Conditions de travail

Dialogue social

Gestion des carrières et

formation

DROITS HUMAINS

Travail des enfants, travail forcé et trafic d'êtres humains

Diversité, équité & inclusion

Droits humains des parties

prenantes externes

4. ACHATS RESPONSABLES

Pratiques environnementales des fournisseurs

Pratiques sociales des

fournisseurs

B. Sept indicateurs de management

Les évaluations EcoVadis mesurent la qualité du système de gestion RSE d'une entreprise en examinant sept indicateurs de management. Ces derniers sont utilisés pour personnaliser davantage l'évaluation. Ils permettent de pondérer les quatre thèmes et 21 critères RSE suivants.



Politiques (pondération : 25 %)

1. Politiques : déclarations, politiques, objectifs, gouvernance
2. Adhésion : adhésion à des initiatives RSE externes

Actions (pondération : 40 %)

3. Mesures : mise en place de mesures et d'actions (p. ex. : procédures, formation, équipement)
4. Certifications : Certifications et labels (par ex. : ISO 14001)
5. Déploiement : déploiement de mesures et d'actions

Résultats (pondération : 35 %)

6. Rapports : rapports sur les indicateurs clés de performance (KPI)
7. 360° : condamnations, controverses, récompenses



5.COMPRENDRE UNE FICHE D'ÉVALUATION

Pour mieux comprendre le score global, consultez les données quantitatives (scores de thème et critères activés) et les données qualitatives (forces et points d'amélioration).

A. Données quantitatives : scores et critères activés

Scores de thème :

Tout comme le score global, les scores de thème sont notés sur une échelle de 1 à 100.

Critères activés :

Chacun des quatre thèmes (Environnement, Social & Droits de l'Homme, Éthique, Achats Responsables) s'accompagnent de critères spécifiques associés. Le questionnaire étant personnalisé par secteur d'activité, taille et localisation, les 21 critères ne sont pas activés pour chaque entreprise et certains critères sont plus pondérés que d'autres.

Non activé

Si certains critères ne sont pas activés, le problème associé spécifique n'est pas pertinent ou présente un risque de RSE très faible pour cette entreprise.

Moyenne

Les critères d'importance moyenne sont des problèmes qui présentent un risque de RSE, mais qui ne sont pas les plus urgents à résoudre.

Élevée

Les critères de haute importance sont des problèmes pour lesquels l'entreprise fait face au plus grand risque de RSE.

! Pays à risque uniquement

Les critères classés comme « Pays à risque uniquement » sont activés si l'entreprise mène des opérations significatives dans un ou plusieurs pays à risque.

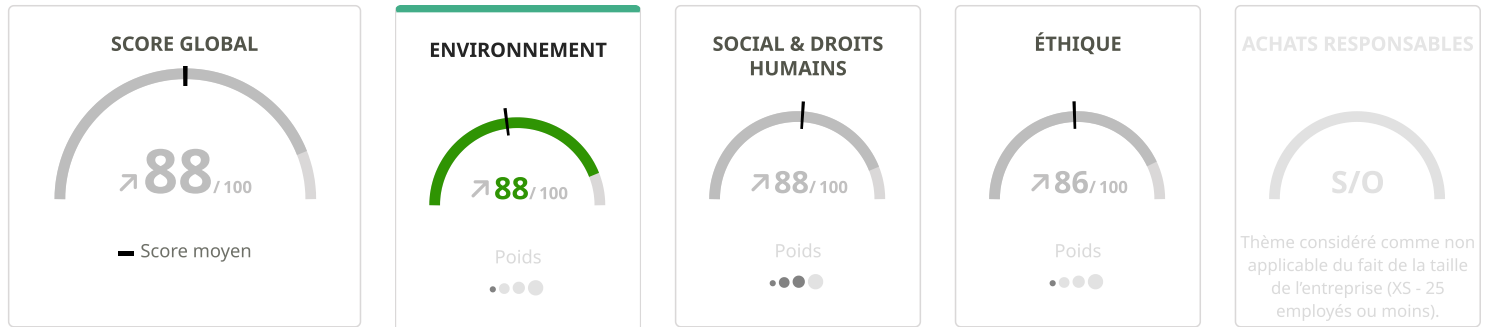
C. L'échelle de notation

0 - 24	Insuffisante	Aucun engagement ou aucune action concrète en matière de RSE. Preuve de certains manquements (par ex. : pollution, corruption).
25 - 44	Partielle	Aucune approche structurée en matière de RSE. Peu d'engagements ou d'actions concrètes sur des problèmes clés. Rapports partiels sur les indicateurs clés de performance. Certification partielle ou présence ponctuelle d'un label sur les produits.
45 - 64	Adaptée	Approche structurée et proactive en matière de RSE. Engagements / politiques et actions concrètes sur des problèmes majeurs. Rapports basiques sur des actions ou des indicateurs clés de performance.
65 - 84	Avancée	Approche structurée et proactive en matière de RSE. Engagements / politiques et actions concrètes sur des problèmes majeurs avec des informations de mise en œuvre détaillées. Rapports RSE significatifs sur des actions et des indicateurs clés de performance.
85 - 100	Excellente	Approche structurée et proactive en matière de RSE. Engagements / politiques et actions concrètes sur tous les problèmes majeurs avec des informations de mise en œuvre détaillées. Rapports RSE complets sur des actions et des indicateurs clés de performance. Pratiques innovantes et distinctions externes.

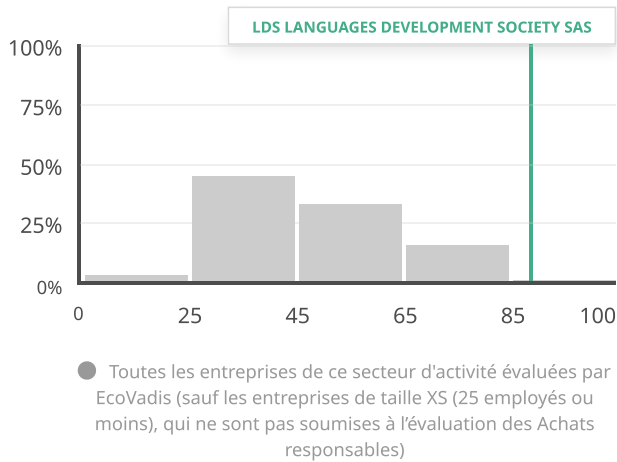
6. ENVIRONNEMENT

Ce thème tient compte à la fois des facteurs opérationnels (par ex. : consommation d'énergie, gestion des déchets) et de la gestion du produit (par ex. : fin de vie du produit, problèmes de santé et de sécurité des consommateurs).

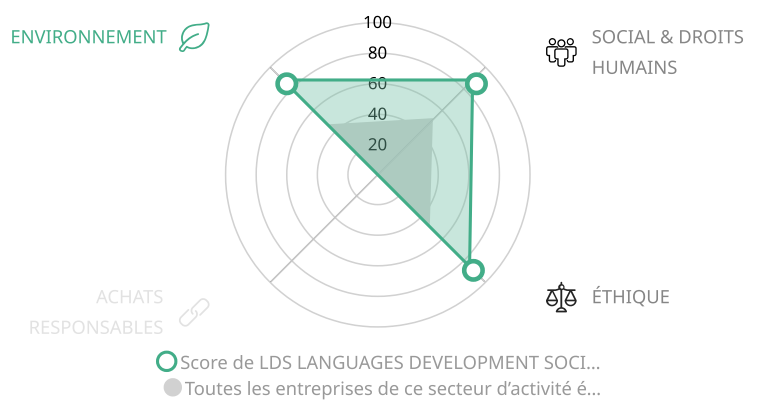
Détail du score pour le thème Environnement



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Environnement : critères activés

Le questionnaire étant personnalisé par secteur d'activité, taille et localisation, les 21 critères ne sont pas activés pour chaque entreprise et certains critères sont plus pondérés que d'autres.

Environnement : forces et points d'amélioration

Le plan d'actions correctives est un outil collaboratif conçu pour aider les entreprises à améliorer leur performance RSE. Il permet aux entreprises de concevoir un plan d'amélioration en ligne, de communiquer les actions correctives planifiées et terminées, et de partager du feedback. Les points d'amélioration avec des actions correctives en cours sont indiqués avec les labels ci-dessous.



Forces

Politiques

Mécanisme de révision et de modification de la politique environnementale en place

Objectifs quantitatifs fixés concernant les déchets

Politique environnementale sur les déchets

Objectifs quantitatifs fixés concernant la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre

Politique environnementale sur la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre

Politique exceptionnelle sur les grands enjeux environnementaux

Informations

La politique a publié un document de politique qui est exceptionnel et intègre des engagements, des objectifs qualitatifs et quantitatifs sur des enjeux environnementaux majeurs.

Conseils

Une politique est considéré exceptionnelle lorsque toutes les problématiques environnementales sont couvertes par des engagements qualitatifs et quantitatifs. De plus, une politique exceptionnelle doit contenir de manière exhaustive des aspects organisationnels tels que l'attribution des responsabilités, un processus de révision, de modification et de communication formalisé.

Actions

Tri interne et élimination des déchets en fonction des flux de déchets

Réduction des émissions de carbone dans le domaine du transport

Amélioration de l'efficacité énergétique par la modernisation de la technologie ou de l'équipement

Recyclage des déchets de bureau (papier, carton, cartouches d'encre, etc.)

Mesures visant à réduire la consommation de papier

Informations

L'entreprise a mis en place des actions concrètes pour réduire la consommation de papier liée à ses activités.

Conseils

Quelques exemples d'actions concrètes pourraient inclure la fourniture de catalogues en ligne pour les clients, la distribution et le stockage des documents par voie électronique (par exemple des factures, communiqué de presse, la sensibilisation du personnel sur le "besoin d'imprimer", les impressions à double face)

Programme de sensibilisation/formation des employés sur les économies d'énergie

Informations

L'entreprise dispose d'un programme de sensibilisation spécifique (et de formation) pour les salariés sur la réduction de la consommation d'énergie.

Conseils

Les programmes de sensibilisation peuvent inclure des brochures communiquées aux salariés, des avis affichés dans les zones de travail, des présentations utilisées lors des réunions afin que les salariés participent à la réduction de la consommation d'énergie. Les programmes de sensibilisation peuvent inclure notamment des directives pour éteindre les lumières en fin de journée et les appareils électriques lorsqu'ils ne sont pas en cours d'utilisation, le choix d'équipements économes en énergie (par exemple pour les responsables de la gestion des installations ou pour le département des achats), et l'optimisation de l'utilisation des machines.

Résultats

Reporting environnemental sur les déchets

Reporting environnemental sur la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre

Informations

L'entreprise dispose de document(s) de reporting officiel(s) sur la consommation d'énergie et les GES.

Conseils

L'entreprise a fourni des documents qui comprennent des indicateurs de performance clés (KPI) pertinents liés à l'énergie et aux GES (gaz à effet de serre) : rapport annuel sur la consommation d'énergie, rapport RSE, etc. Exemples d'indicateurs de performance clés (KPI) fournis par rapport à ce critère : consommation annuelle d'électricité, consommation d'énergie renouvelable, consommation de carburant, émissions totales de GES/CO2, nombre de formations menées sur les économies d'énergie auprès des employés.

Reporting de la consommation totale d'énergie

Informations

L'entreprise a fourni du reporting concernant la consommation total d'énergie dans les documents justificatifs ou dans les déclarations du questionnaire.

Conseils

L'énergie consommée totale correspond à la consommation énergétique totale en kWh. L'énergie consommée totale par tonne de produits finis peut inclure par exemple la consommation de charbon et de coke (en kg) reportée en kWh par tonne de produits finis (ex : acier) et/ou la consommation de pétrole par tonne de produits finis, le GPL et l'alimentation électrique en kWh par tonne de produits finis.

Reporting RSE avancé sur les problématiques environnementales

Informations

L'entreprise a fourni des données de reporting complètes ou des indicateurs de performance clés (KPI) sur la majorité des questions environnementales pertinentes.

Conseils

L'entreprise a fourni des KPI de bonne qualité sur la majorité des critères environnementaux. Pour que les données de reporting soient plus avancées en termes de qualité, de quantité et de transparence, les KPI doivent comporter tous les facteurs de qualité suivants : (1) Assurance externe pour évaluer la qualité et la crédibilité des informations qualitatives et quantitatives déclarées par l'organisation, (2) Alignement avec les normes de reporting telles que GRI Core/Universal/Comprehensive, SASB, etc. (3) Analyse de matérialité pour identifier les questions environnementales les plus pertinentes en fonction de l'activité de l'entreprise (4) Le délai de reporting doit s'étendre sur 36 mois pour la majorité des critères activés et les données de reporting ne doivent pas dater de plus de deux ans. (XS: Très petite entreprise : KPI/chiffres de reporting qui s'étendent sur une période de 24 mois ou plus, fournis sur au moins deux thèmes environnementaux importants.

Points d'amélioration

Actions

Moyenne Absence de preuve de la certification ISO 14001/EMAS **Action corrective demandé**

Informations

Aucune déclaration de l'entreprise, ni preuve dans la documentation justificative sur les certifications ISO 14001 ou EMAS obtenues par au moins un de ses sites opérationnels.

Conseils

Le standard ISO 14001 appartient à la série des ISO 14000, une famille de standards de management environnemental développée par l'Organisation internationale de normalisation (ISO) créée pour fournir des cadres internationalement reconnus pour le management, la mesure, l'évaluation et l'audit environnemental. Le standard sert de cadre pour assister les organisations dans le développement de leur propre système de management environnemental et est basé sur le cycle continu Plan-Do-Check-Act. Le Système de Management Environnemental et d'Audit (SMEA ou EMAS en anglais) est un instrument volontaire de l'UE qui distingue les organisations qui évaluent, rapportent et améliorent leur performance environnementale sur une base continue. Les organisations localisées en-dehors de l'UE peuvent également participer (EMAS Global). Les informations fournies dans la documentation justificative (site internet de l'entreprise, reporting RSE) ne permettent pas l'identification du pourcentage de sites certifiés ISO 14001. Quelques exemples de preuves utilisées pour démontrer la couverture des certifications ISO 14001 peuvent inclure (mais ne sont pas limités à): - Des certificats individuels pour chaque site certifié; - Une annexe de certificat qui déclare clairement que chaque site est couvert par la certification; - Une attestation pour un site, ainsi que du reporting formalisé dans un rapport vérifié par une tierce-partie (rapport RSE, rapport annuel), qui inclue le pourcentage de sites couverts par la certification ISO 14001, etc.

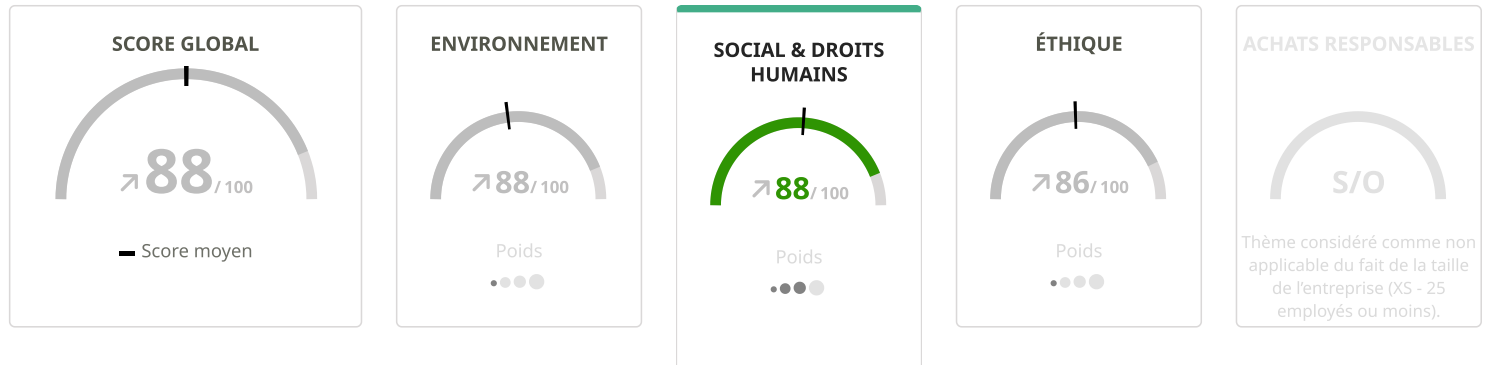
Faible Absence de preuve d'achat ou de production d'énergie renouvelable **Action corrective demandé**

Faible Absence de preuve de formation des employés à la réduction et au tri des déchets **Action corrective demandé**

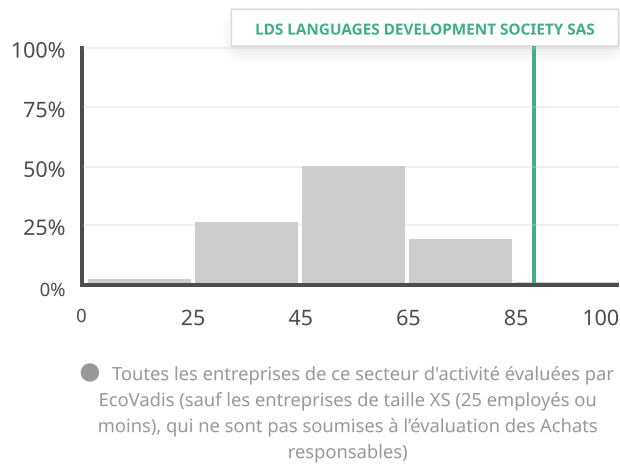
7.SOCIAL ET DROITS HUMAINS

Ce thème tient compte à la fois des ressources humaines internes (par ex. : santé et sécurité des employés, conditions de travail, gestion des carrières) et des problèmes associés aux droits de l'homme (par ex. : discrimination et/ou harcèlement, travail des enfants).

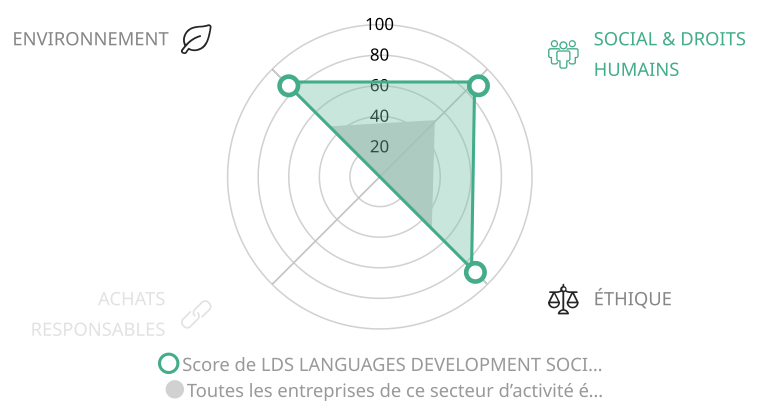
Détail du score pour le thème Social & Droits Humains



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Social & Droits Humains : critères activés

Le questionnaire étant personnalisé par secteur d'activité, taille et localisation, les 21 critères ne sont pas activés pour chaque entreprise et certains critères sont plus pondérés que d'autres.

Social & Droits Humains : Forces et points d'amélioration

Le plan d'actions correctives est un outil collaboratif conçu pour aider les entreprises à améliorer leur performance RSE. Il permet aux entreprises de concevoir un plan d'amélioration en ligne, de communiquer les actions correctives planifiées et terminées, et de partager du feedback. Les points d'amélioration avec des actions correctives en cours sont indiqués avec les labels ci-dessous.



Forces

Politiques

Mécanisme de révision et de modification de la politique sociale et des droits humains en place

Objectifs quantitatifs fixés concernant la prévention de la discrimination et du harcèlement

Objectifs quantitatifs fixés concernant la gestion de carrière et la formation

Objectifs quantitatifs fixés concernant les conditions de travail

Objectifs quantitatifs fixés concernant la santé et la sécurité des employés

Politique sociale et de droits humains relative à la prévention de la discrimination et du harcèlement

Politique sociale et de droits humains relative à la gestion de carrière et à la formation

Politique sociale et de droits humains relative aux conditions de travail

Politique sociale et de droits humains relative à la santé et à la sécurité des employés

Politiques exceptionnelles sur les principaux enjeux liés aux questions sociales et de droits humains

Informations

La société a publié des politiques exceptionnelles qui intègrent des engagements, des objectifs qualitatifs et quantitatifs sur toutes les questions sociales et de droits de l'homme auxquels elle est confrontée. En outre, ces politiques exceptionnelles contiennent de manière exhaustive des éléments organisationnels tels que l'attribution des responsabilités, des mécanismes pour traiter les infractions, un processus de révision formalisé, et une communication de ces politiques à tous les employés et partenaires d'affaire, etc.

Conseils

N/A

Actions

Plan d'action d'urgence en matière de santé et de sécurité des employés

Informations

L'entreprise dispose de procédures formelles ayant été communiquées à tous les employés au sujet des accidents, des blessures, de la provision d'équipement d'urgence, de l'évacuation d'urgence, des premiers secours, des exercices incendie et d'autres situations concernant la santé et la sécurité sur le lieu de travail

Conseils

Un plan d'action d'urgence en matière de santé et de sécurité est un document décrivant le plan de santé et de sécurité créé par chaque entreprise afin de guider ses employés lors de situations d'urgence. Ces situations d'urgence dépendent des activités de l'entreprise et de son personnel, mais peuvent aussi inclure des accidents liés à l'utilisation d'équipements lourds, à des blessures, à des incendies, à des déversements de produits chimiques, à des explosions, à des chutes, etc.

Actions visant à promouvoir l'égalité des chances pour tous sur le lieu de travail

Informations

The company has implemented actions to promote equal opportunities for all in the workplace.

Conseils

Companies should ensure equal opportunities for all in the workplace by taking concrete actions such as offering equal access to networking groups, mentoring programs, and other inclusive initiatives.

Rémunération des heures de travail supplémentaires ou atypiques

Informations

L'entreprise accorde une rémunération complémentaire en cas d'heures supplémentaires.

Conseils

Les heures supplémentaires ou horaires atypiques désignent toutes les heures travaillées en dehors des horaires normaux. Les employés doivent percevoir une rémunération supplémentaire au titre de ces heures supplémentaires et/ou autres formes d'horaires atypiques.

Organisation flexible du travail (ex. travail à distance, horaires flexibles)

Informations

L'entreprise a des mesures concrètes en place pour promouvoir l'équilibre vie professionnelle-vie privée, qui ont été identifiées dans les documents justificatifs. L'entreprise propose à ses employés une organisation et des horaires flexibles pour travailler.

Conseils

L'entreprise a mis en place des pratiques de travail qui reconnaissent et visent à répondre aux besoins du personnel concernant l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. L'entreprise possède des documents justificatifs démontrant qu'une organisation flexible des horaires de travail est accordée aux collaborateurs, pouvant fournir la preuve de possibilités de travail partiel, de télétravail ou de travail à distance, de partage d'emploi ou d'autres formes d'horaires de travail variables.

Couverture des salariés en soins de santé

Formation de sensibilisation à la discrimination et au harcèlement

Évaluation des risques en matière de santé et de sécurité des employés

Informations

L'entreprise fournit des documents qui démontrent qu'une évaluation des risques pour la santé et la sécurité des employés a été réalisée. L'évaluation prend en compte les tâches opérationnelles quotidiennes des employés, les risques pour la santé et la sécurité présents sur le lieu de travail, ainsi que les risques associés. Enfin, elle propose un plan d'actions correctives pour traiter ces risques identifiés.

Conseils

Une évaluation des risques pour la santé et la sécurité est systématiquement réalisée afin d'identifier l'impact potentiel des tâches et de veiller au respect des conditions opérationnelles sur la santé et la sécurité des employés. Les principaux éléments d'une évaluation des risques complète sont les suivants : 1) l'examen périodique des risques pour refléter les risques les plus récents et l'environnement de santé et de sécurité dans l'entreprise. 2) la description des dangers ou facteurs de risque identifiés comme pouvant causer un préjudice et la détermination du degré d'importance des risques. 3) la présence d'un plan d'action préventif et correctif sous la forme de mesures et/ou de recommandations qu'une organisation doit prendre pour prévenir et traiter efficacement les risques identifiés, cartographiés et évalués dans les évaluations des risques.

Évaluation régulière de la performance individuelle

Informations

L'entreprise apporte la preuve qu'elle procède à des évaluations régulières des performances individuelles.

Conseils

L'entreprise a mis en place un processus opérationnel visant à évaluer et à examiner régulièrement le rendement au travail des employés sur le plan quantitatif et/ou qualitatif. Cela inclut des processus tels que l'évaluation de la performance pour permettre à l'entreprise d'identifier les points d'amélioration, de fournir un soutien et des conseils aux employés, ainsi que de reconnaître et de récompenser les personnes les plus performantes.

Examen de santé régulier des employés

Informations

L'entreprise fournit des bilans généraux de santé obligatoires aux salariés.

Conseils

L'entreprise réalise des bilans de santé obligatoires pour ses salariés. Dans le cadre de bilans de santé, l'état mental et physique des salariés est examiné pour vérifier l'état de santé du salarié en fonction de son poste, et en particulier pour identifier les effets négatifs du travail sur les salariés. Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), il est recommandé qu'un bilan de santé des salariés soit effectué dans les trente jours à partir du premier jour où le salarié est embauché et qu'un bilan de santé ultérieur soit effectué au moins une fois par an par un praticien autorisé, en particulier pour les entreprises manufacturières présentant des risques de santé et de sécurité élevés pour les salariés .

Formation visant à développer les compétences

Informations

L'entreprise fournit des formations à ses salariés afin de développer leurs compétences.

Conseils

L'entreprise a mis en œuvre une formation professionnelle qui comprend la formation pour le développement des compétences, le financement par l'entreprise de l'éducation de ses salariés, dans le but de fournir des opportunités d'évolution de carrière (Source : Global Reporting Initiative G3). Le coaching, le mentorat, la rotation des postes, l'apprentissage, etc. sont autant d'exemples de formation en cours d'emploi visant à améliorer les compétences des employés. Le nombre total d'heures de formation par employé et par an peut constituer un indicateur clé de performance important pour cette action.

Formation des employés sur les risques pour la santé et la sécurité ainsi que les meilleures pratiques de travail

Informations

L'entreprise fournit à ses employés la formation nécessaire pour renforcer leur connaissance des risques de santé et de sécurité au travail, ainsi que des bonnes pratiques de travail.

Conseils

L'entreprise fournit des formations en s'appuyant sur du matériel de formation (diaporamas, résumés du contenu de la formation) et/ou des preuves de la réalisation de la formation (rapports d'avancement, certificats d'achèvement, feuilles de présence) pour attester de l'exécution de programmes de formation concernant les risques de santé et de sécurité au travail, ainsi que des bonnes pratiques de travail.

Résultats

Reporting sur le social et les droits humains concernant la discrimination et le harcèlement

Informations

L'entreprise dispose de document(s) de reporting officiel(s) sur la diversité, l'équité et l'inclusion.

Conseils

"L'entreprise a fourni des documents qui comprennent des rapports sur la diversité, l'égalité salariale, une base de données Excel interne, une présentation de la direction avec des rapports sur la diversité et l'inclusion des employés. Exemples d'indicateurs de performance clés (KPI) fournis par rapport à ce critère : nombre d'employés formés à la prévention de la discrimination et du harcèlement ou à la promotion de la DE&I, pourcentage de femmes parmi les employés. "

Reporting sur le social et les droits humains relatif à la gestion des carrières et à la formation

Informations

L'entreprise dispose de document(s) de reporting officiel(s) sur la gestion des carrières et la formation.

Conseils

"L'entreprise a fourni des documents qui comprennent des rapports annuels sur la formation et le perfectionnement des employés, une base de données Excel interne, une présentation de la direction avec des données de reporting sur la gestion des carrières et la formation des employés. Exemples d'indicateurs de performance clés (KPI) fournis par rapport à ce critère : nombre total d'heures de formation ou nombre moyen d'heures de formation par employé, nombre d'employés ayant fait l'objet d'une évaluation régulière de la performance. "

Reporting sur le social et les droits humains relatif aux conditions de travail

Informations

L'entreprise dispose de document(s) de reporting officiel(s) sur les conditions de travail.

Conseils

"L'entreprise a fourni des documents qui comprennent des rapports annuels sur les avantages sociaux des employés ou une base de données Excel interne, une présentation de la direction avec des données de reporting sur les conditions de travail des employés. Exemples d'indicateurs de performance clés (KPI) fournis par rapport à ce critère : rémunérations annuelles totales ou moyennes, nombre total de congés pris par les salariés, taux de satisfaction des salariés, durée de travail moyenne, heures supplémentaires par salarié. "

Reporting sur le social et les droits humains relatif à la santé et à la sécurité des employés

Informations

L'entreprise dispose de document(s) de reporting officiel(s) sur la santé et la sécurité des employés.

Conseils

"L'entreprise a fourni des documents qui comprennent des rapports sur la formation en matière de santé et de sécurité, une base de données Excel interne sur la surveillance de la santé et de la sécurité, une présentation de la direction qui couvre la santé et la sécurité des employés, un rapport RSE. Exemples d'indicateurs de performance clés (KPI) fournis par rapport à ce critère : nombre total d'incidents de sécurité au travail, fréquence et gravité des accidents, nombre total d'heures de formation ou nombre total d'employés formés sur les questions de santé et de sécurité (par exemple, le stress, l'ergonomie)."

Reporting exhaustif sur les problématiques sociales et liées aux droits humains

Informations

L'entreprise a fourni des données de reporting complètes ou des indicateurs de performance clés (KPI) sur la majorité des questions sociales et de droits humains pertinentes.

Conseils

L'entreprise a fourni des KPI de bonne qualité sur la majorité des critères relatifs au social et aux droits humains. Pour que les données de reporting soient plus avancées en termes de qualité, de quantité et de transparence, les KPI doivent comporter tous les facteurs de qualité suivants : (1) Assurance externe pour évaluer la qualité et la crédibilité des informations qualitatives et quantitatives déclarées par l'organisation, (2) Alignement avec les normes de reporting telles que GRI Core/Universal/Comprehensive, SASB, etc. (3) Analyse de matérialité pour identifier les questions sociales et de droits humains les plus pertinentes en fonction de l'activité de l'entreprise (4) Le délai de reporting doit s'étendre sur 36 mois pour la majorité des thèmes importants et les données de reporting ne doivent pas dater de plus de deux ans. (XS: Très petite entreprise : KPI/données de reporting qui s'étendent sur une période de 24 mois ou plus, fournis sur au moins deux thèmes sociaux et de droits humains importants.)

Points d'amélioration

Actions

Faible

Absence de preuve de la certification ISO 45001

Action corrective demandé

Informations

Les documents justificatifs ne contiennent aucune preuve concernant une certification ISO 45001 obtenue pour au moins un site opérationnel.

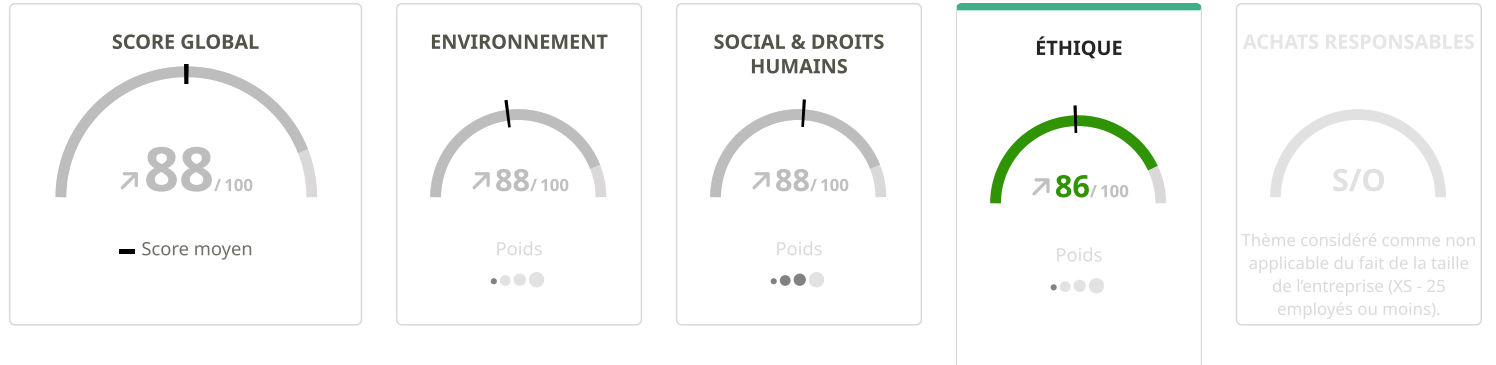
Conseils

La norme ISO 45001 est une norme internationale relative aux systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Elle a pour but d'aider les organisations à maîtriser les risques liés à la santé et à la sécurité au travail. Elle a été élaborée en réponse à la demande générale d'une norme reconnue pour la certification et l'évaluation. La certification implique un audit externe des conditions de santé et de sécurité des installations.

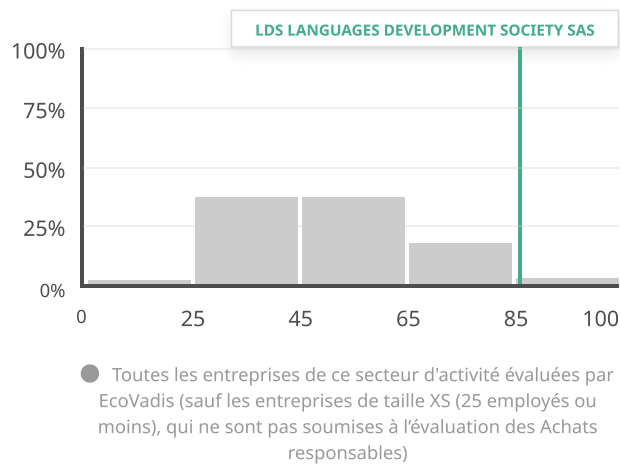
8.ÉTHIQUE

Ce thème cible principalement les problèmes de corruption, et tient compte des pratiques anticoncurrentielles et de la gestion responsable des informations.

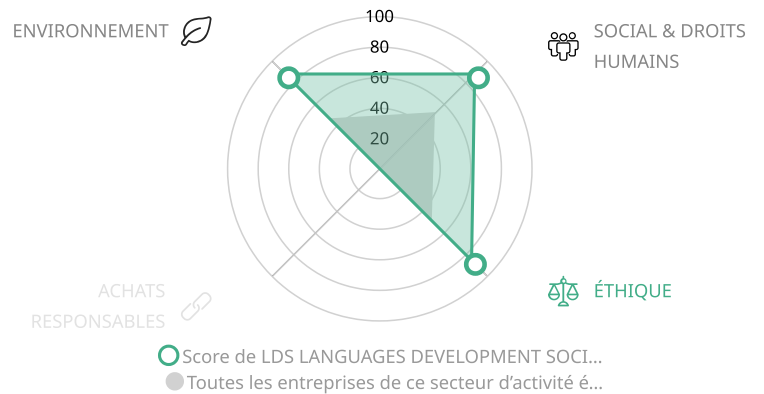
Détail du score pour le thème Éthique



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Éthique : critères activés

Le questionnaire étant personnalisé par secteur d'activité, taille et localisation, les 21 critères ne sont pas activés pour chaque entreprise et certains critères sont plus pondérés que d'autres.

Éthique : forces et points d'amélioration

Le plan d'actions correctives est un outil collaboratif conçu pour aider les entreprises à améliorer leur performance RSE. Il permet aux entreprises de concevoir un plan d'amélioration en ligne, de communiquer les actions correctives planifiées et terminées, et de partager du feedback. Les points d'amélioration avec des actions correctives en cours sont indiqués avec les labels ci-dessous.



Forces

Politiques

Exemples détaillés disponibles concernant les enjeux d'éthique

Mécanisme de révision et de modification de la politique d'éthique en place

Politique en matière de sécurité de l'information

Informations

La société a publié une politique formalisée standard sur les enjeux de sécurité de l'information, qui contient des engagements sous la forme d'objectifs qualitatifs. La politique est formalisée dans un document tel qu'un Code de Conduite et contient au moins certains éléments organisationnels (e.g. périmètre d'application, attribution des responsabilités, processus de révision).

Conseils

Il est essentiel, pour les entreprises qui gèrent des données sensibles, de mettre en place des engagements sur la protection et la gestion responsable des données de tierces parties. Cela comprend la protection des données d'identification personnelle des clients et de la propriété intellectuelle de tierces parties.

Objectifs quantitatifs fixés concernant l'éthique

Informations

La société a défini des objectifs quantitatifs au sujet des questions d'éthiques des affaires la concernant et les a communiqué de manière formelle.

Conseils

Il peut être considéré que des objectifs quantitatifs ou chiffrés sur les questions d'éthique des affaires constituent des éléments essentiels d'une politique exhaustive. Elles fournissent un cadre au monitoring pour permettre de s'assurer que les objectifs de la politique sont atteints, et mettent en exergue le chemin parcouru en direction des buts définis. Un certain pourcentage d'employés à avoir suivi une formation sur les pratiques anti-concurrentielle ou anti-corruption avant une année donnée peut être un exemple d'objectifs quantitatifs sur ce sujet. En tant qu'élément de politique, un objectif chiffré peut être exprimé en termes relatifs ou absolu et doit nécessairement avoir une date limite.

Politique sur la corruption

Informations

Il existe une politique formalisée dans la documentation fournie par l'entreprise, intégrant des objectifs qualitatifs et/ou des engagements en matière de lutte contre la corruption, dont notamment les conflits d'intérêts, la fraude et le blanchiment d'argent.

Conseils

Les problématiques concernant la corruption recouvrent toutes les formes de corruption au travail, y compris, entre autres, l'extorsion, les pots de vin, les conflits d'intérêts, la fraude et le blanchiment d'argent. Une politique formalisée détaillée faisant partie d'un document autonome ou d'un Code d'Éthique / Conduite des Affaires inclut les problématiques susmentionnées et peuvent intégrer les éléments suivants: un champ d'application spécifique, des responsabilités dédiées, des objectifs quantitatifs et un processus de révision.

Politique exceptionnelle sur les enjeux d'éthique

Informations

La société a mis en place une exceptionnelle politique formalisée qui contient des engagements , ainsi que des objectifs quantitatifs et qualitatifs sur les questions d'éthique des affaires.

Conseils

Une politique est considéré exceptionnelle lorsque toutes les problématiques d'éthique des affaires sont couvertes par des engagements qualitatifs et quantitatifs. De plus, une politique exceptionnelle contient de manière exhaustive des aspects organisationnels tels que l'attribution des responsabilités, des mécanismes structurés pour traiter les infractions, un processus de révision formalisé, et la communication de la politique à tous les employés et partenaires d'affaires, etc.

Actions

Procédure d'alerte à disposition des parties prenantes afin de signaler toute forme de corruption

Mesures visant à protéger les données des consommateurs/clients d'un accès ou d'une divulgation non autorisée

Informations

L'entreprise a mis en place des mesures visant à protéger les données des consommateurs ou des clients d'un accès ou de diffusions non-autorisées.

Conseils

L'entreprise a pris des mesures afin de restreindre l'accès aux données des clients ou des consommateurs au sein de son périmètre opérationnel, ou a mis en place des mesures pour sécuriser ces données afin de les protéger d'un accès ou d'une divulgation non-autorisée.

Formation de sensibilisation pour prévenir la corruption

Informations

L'entreprise a mis en place un programme de formation (en ligne ou en présentiel) pour les salariés sur la prévention de la corruption et l'extorsion.

Conseils

Les programmes spécifiques de sensibilisation ou de formation, en ligne ou en présentiel, sont mis en œuvre régulièrement pour que les salariés se familiarisent avec les enjeux de lutte contre la corruption, la politique de l'entreprise et comment réagir lorsque l'occasion se présente.

Points d'amélioration

Actions

Moyenne	Absence de preuve de la certification ISO 27001	Action corrective demandé
Moyenne	Absence de preuve de la certification ISO 37001	Action corrective demandé

9. ACHATS RESPONSABLES (S/O)

10. OBSERVATIONS « VEILLE 360° »

13 mai 2026 |

Impact sur le score

Neutre →

valide du 25 mai 2026 au 13 mai 2031

No records found for this company on Compliance Database

 Environnement  Social & Droits Humains  Éthique  Achats Responsables

Les observations « Veille 360° » incluent des informations publiques pertinentes sur les pratiques RSE de l'entreprise, qui ont été identifiées via plus de 10 000 sources de données (dont des ONG, la presse et des syndicats). Les observations « Veille 360° » sont intégrées dans l'évaluation EcoVadis et peuvent avoir un impact positif, négatif ou neutre sur le score.







EcoVadis est en contact avec les sources internationales suivantes :

- Réseaux et initiatives RSE (par ex. : AccountAbility, Business for Social Responsibility, CSR Europe)
- Syndicats et organisations patronales
- Organisations internationales (par ex. : Nations unies, Cour européenne des droits de l'homme, Pacte Mondial, Organisation internationale du travail, Banque mondiale)
- ONG (par ex. : China Labor Watch, Greenpeace, WWF, Movimento Difesa del Cittadino)
- Instituts de recherche et presse spécialisée (par ex. : CSR Asia, Blacksmith Institute, CorpWatch)

11. COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES

Commentaires additionnels de nos analystes en rapport avec l'évaluation.

Commentaires spécifiques

-  L'entreprise dispose d'un système de gestion avancé sur les enjeux environnementaux.
-  L'entreprise dispose d'un système de gestion avancé sur les problématiques sociales et liées aux droits de l'Homme.
-  Depuis la dernière évaluation, le score global a augmenté grâce à la mise en place de politiques supplémentaires.
-  Depuis la dernière évaluation, le score global a augmenté grâce à la mise en place de mesures supplémentaires.
-  Depuis la dernière évaluation, le score global a augmenté grâce à la publication de reporting RSE supplémentaire.
-  L'entreprise dispose d'un système de gestion avancé sur les enjeux d'éthique.

12. NOUS CONTACTER

ANNEXE :

PROFIL DE RISQUE SECTEUR

Découvrir les principaux risques, réglementations, sujets d'actualité et meilleures pratiques RSE liés aux secteurs d'activité.

EcoVadis s'appuie sur l'International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique - ISIC) pour déterminer le secteur d'activité. Il s'agit d'une compilation de toutes les branches d'activité économique globales publiée par la Commission de statistique des Nations unies. Elle vise essentiellement à fournir un ensemble de catégories d'activité pouvant servir à la collecte et l'établissement de statistiques en fonction de ces activités.

Il est possible qu'une entreprise mène des opérations couvrant plus d'un secteur d'activité. Dans ces cas-là, EcoVadis classe les entreprises en fonction de leur principale activité, déterminée par le risque de RSE et / ou le chiffre d'affaires total.

ACTIVATION DE CRITÈRES PAR THÈME :

Découvrir les principaux risques, réglementations, sujets d'actualité et meilleures pratiques RSE liés aux secteurs d'activité.

Environnement

Moyenne	Consommation d'énergie & émissions de gaz à effet de serre
Non activé	Eau
Non activé	Biodiversité
Non activé	Pollution de l'air
Moyenne	Matières premières, produits chimiques & déchets
Non activé	Utilisation du produit
Non activé	Fin de vie du produit
Non activé	Santé & sécurité des consommateurs
Non activé	Promotion et services environnementaux

Social & Droits de l'Homme

Moyenne	Santé & sécurité des employés
Moyenne	Conditions de travail
Moyenne	Dialogue social
Moyenne	Gestion des carrières & formation
Non activé	Travail des enfants, travail forcé & trafic d'êtres humains
Élevée	Discrimination et harcèlement
Non activé	Droits humains des parties prenantes externes

Éthique 

- Moyenne Corruption
- Non activé Pratiques anticoncurrentielles
- Moyenne Gestion responsable de l'information

Achats Responsables 

- Moyenne Pratiques environnementales des fournisseurs
- Moyenne Pratiques sociales des fournisseurs

PRINCIPAUX ENJEUX RSE

Obtenez une explication qualitative sur les principaux enjeux RSE et les risques associés à Autres activités d'enseignement

Environnement

Importance

Enjeux RSE

Moyenne

Consommation d'énergie & émissions de gaz à effet de serre

Définition

Énergie produite et consommée (par exemple électricité, combustible, énergies renouvelables) dans le périmètre opérationnel de l'entreprise. Émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre, tels que CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC and SF₆.

Enjeux du secteur d'activité

Companies providing education and training services generally use electricity on a regular basis. This is primarily for lighting and climate control systems (heating and cooling) in offices and teaching facilities. Training rooms are often large, well-lit, and heavily temperature controlled for the comfort of the students. Furthermore, many education programs include the use of electronic equipment, such as computers. Classes taught online, or with the help of the internet, consume electricity not only through hardware but also through the use of the data centers that store online information. In the US alone, data centers consume around 70 billion kWh of electricity per year (1). These factors, especially in combination, can lead to high electricity and gas usage. Organizations in this sector may also consume oil and petrol if the teaching involves transportation, further adding to their energy consumption. Organizations in this space can take a number of actions to lower their energy use without compromising the positive student experience that is essential to their success. Energy efficient lighting fixtures and cooling and heating systems can be put in place to significantly reduce energy consumption. These measures also make good economic sense, which means low barriers to making these upgrades. As for the electronic equipment, selecting energy efficient brands and models can make a large cumulative difference. Models with trusted certifications or labels can be particularly efficient. Encouraging staff and students to turn off computers and lights when they are not in use can also have a meaningful impact.

Non activé

Eau

Non activé

Biodiversité

Non activé

Pollution de l'air

Moyenne

Matières premières, produits chimiques & déchets

Définition

Gestion des matières premières et des produits chimiques ainsi que des déchets non dangereux et dangereux générés par les activités.

Enjeux du secteur d'activité

Organizations in this category do not typically use large amounts of raw materials. However, consistent use of certain supplies can add up to a significant environmental impact over time. The use of paper, printing ink, and other office supplies are particularly high for classroom education. Around 400 million tons of paper and paperboard are produced globally every year, and this figure continues to grow (2). Vocational training courses can use larger amounts of other materials, depending on the specifics of the subject. For example, craftsman courses may use wood and building materials. When this is the case, as well as for classroom courses, waste emissions should also be taken into account as a significant impact. For organizations in the Other Education category that utilize hazardous materials or chemicals, there are extra issues to consider. Ensuring that these materials are properly stored, labelled, and disposed of is of the utmost importance. Awareness is an important tool for reducing material use. Brief training sessions, emails, and even posters and signs can remind employees and students to limit material use as much as possible. For example, encouraging double sided printing can cut paper use by up to half. When it comes to reducing waste, awareness is also key. Effective waste management measures, such as recycling bins, should be put in place. Then, staff and students should be taught how to use them and encouraged to do so. If any 'special' waste such as hazardous materials is produced, 3rd party service providers might need to be contracted to ensure effective disposal.

Non activé

Utilisation du produit

Non activé

Fin de vie du produit

Non activé

Santé & sécurité des consommateurs

Non activé

Promotion et services environnementaux



Importance

Enjeux RSE

Moyenne

Santé & sécurité des employés

Définition

Concerne les problèmes de santé et de sécurité rencontrés par les employés sur leur lieu de travail, c'est-à-dire pendant les activités et le transport. Inclut les problèmes physiologiques et psychologiques découlant, entre autres, des équipements dangereux, des pratiques de travail et des substances dangereuses.

Enjeux du secteur d'activité

Employees in the category Other Teaching can be at risk in the workplace in a number of different ways. Much of this depends on the specific class being taught, however, there are some risks that are widespread across the field. Stress is one such hazard. Instructors of every kind deal with the complex and often demanding task of managing the expectations and personalities of students, while often working long hours. While this may seem like a minor risk on a daily basis, its compounding effect over time can be very serious. 80% of teachers report being stressed at work (3). A related risk is that of violence against teachers. This can come in the form of clear physical violence or more hidden intimidation and bullying by students. This can cause further stress and result in serious health issues for instructors. Other hazards tend to be more course or topic specific. For example, courses involving machinery or dangerous equipment, chemicals, or motor vehicles, have their own associated hazards. Any kind of instruction around athletics also includes unique dangers. There are a number of actions that can be taken to ensure the safety of instructors. Best practices include safety training, carrying out detailed risk assessments, and mandatory annual health check-ups. To confront the stress and violence issue, organizations can set up channels for teachers to seek help if they feel stressed. Having therapists and other mental help professional associated with the organization can be effective for this purpose.

Moyenne

Conditions de travail

Définition

Concerne les heures de travail, les heures supplémentaires, la rémunération et les avantages sociaux accordés aux employés.

Enjeux du secteur d'activité

Aside from fair wages and social protection benefits, companies operating in high-skilled sectors should provide workers with flexible working conditions, including the ability to work remotely and during hours that enable personal and family obligations, thereby improving employee satisfaction. According to PwC, given the opportunity, 64% of Millennials (and 66% of non-Millennials) would like to occasionally work from home (4). Investment in social protections, including healthcare and pension programs, has become increasingly important for employees and therefore companies should invest in such benefits to further reduce employee turnover. Surveys conducted estimate that more than 70% of workers in the US consider social benefits to be a key incentive to stay with employers, (5) a figure that highlights the importance of social benefits in key high-skilled labor markets.

Moyenne

Dialogue social

Définition

Concerne le dialogue social structuré, c'est-à-dire le dialogue social déployé par le biais de représentants élus par les employés et de la négociation collective.

Enjeux du secteur d'activité

Social dialogue with work councils and labor unions is an effective tool to assist companies in identifying human capital management needs, including in areas such as wages, benefits and skills development training. A vast majority of ITUC's 2014 respondents believe that workplaces with unions provide better wages, work conditions and safety, evidence of the impact that advanced social dialogue has in reinforcing human capital management strategies (6) (see Working Conditions and Career Management). Numerous factors influence the level of social dialogue with workers representatives, including national laws that outlaw labor unions, and employee apathy caused by the declining impact of unions to serve worker interests. From an internal management perspective, the challenges associated with managing social dialogue in global operations is exacerbated by the disparity in union membership across the world, currently 6.7% in the US (7), 30-35% in China (8), and over 60% in the Nordic countries (7). According to the 2014 ITUC survey, a vast majority of respondents disapprove of their working conditions, including the wages, benefits and job security-a figure that provides tremendous opportunities for companies by implementing effective dialogue in countries that clearly lack such engagements (6).

Moyenne

Gestion des carrières & formation

Définition

Concerne les principales étapes de la carrière, à savoir le recrutement, l'évaluation, la formation et la gestion des licenciements.

Enjeux du secteur d'activité

In addition to fair pay, social benefits and safe and stimulating working conditions, companies should include occupational skills development in their human capital management strategies. Occupational skills development, through formal training, developmental assignments and feedback, provides mutual benefits for employees and companies. Companies benefit from a higher skilled workforce capable of meeting twenty-first century market demands, and employees develop skills necessary for promotions and/or future employment opportunities in the sector. Employees are increasingly demanding skills development in order to stay up-to-date on technological developments, ultimately ensuring they remain competitive on the job market. The reciprocal benefits ultimately reduce employee turnover costs, evidenced by one Harvard Business Review article (9) that finds that thriving employees are 32% more committed to their organization and 46% more satisfied with their jobs. To take advantage of the benefits provided by a very skilled workforce, companies should develop and implement occupational training and development programs across all operations. Ongoing employee evaluations accompanied by continuous feedback should be deployed to identify skills that enable employees to be placed in positions that allow for promotions. Lastly, companies should ensure that, when necessary, workers performing redundant tasks are helped to access other responsibilities through training. Occupational skills development programs can benefit companies across all functional areas and should therefore be embedded throughout all operations.

Non activé

Travail des enfants, travail forcé & trafic d'êtres humains

Élevée

Discrimination et harcèlement

Définition

Concerne la prévention de la discrimination et du harcèlement sur le lieu de travail. La discrimination est définie comme un traitement différent accordé aux personnes en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de promotion, de licenciement, en fonction de la race, de l'origine nationale, de la religion, du handicap, du genre, de l'orientation sexuelle, de l'appartenance à un syndicat, de l'affiliation politique ou de l'âge. Le harcèlement peut inclure des abus physiques, psychologiques et verbaux au sein de l'environnement de travail.

Enjeux du secteur d'activité

In an increasingly global economy, it is key that companies take a firm non-discrimination stance to attract and retain a competent and stable workforce. Research from the ILO indicates that women are paid, on average, 70%-90% of the salaries received by their male counterparts, and gay employees receive 30% less than non-gay workers (10). While most countries have laws prohibiting discrimination, differences exist in their level of enforcement and the scope of racial and social groups covered by their legislation, making it a strategic necessity for companies to establish internal policies that promote these efforts. Many of the world's biggest and most successful companies have advanced diversity strategies, including in respect of LGBT individuals. Nearly 90% of Fortune 500 companies prohibit discrimination based on sexual orientation and gender identity, and almost 60% of them extend benefits to the same-sex partners of their employees (11).

Non activé

Droits humains des parties prenantes externes



Éthique

Importance

Enjeux RSE

Moyenne

Corruption

Définition

Abus du pouvoir confié sur le lieu de travail à des fins d'enrichissement personnel, sous forme de pots-de-vin, de conflits d'intérêts, de fraude ou de blanchiment d'argent.

Enjeux du secteur d'activité

Teachers working in a variety of fields can be exposed to the risks of corruption and bribery. This is particularly true in classes or courses that result in grades or certifications. The importance that the class takes in the lives of the students, for example for advancement of their careers, the higher the likelihood of fraud or other unethical behavior. Conflicts of interest are also a risk in educational situations. Instructors that have pre-existing relationships with students may show favoritism in awarding certificates and grades. To mitigate the threat of unethical behavior, organizations involved in Other Education should draw up clear behavior guidelines and then educate their staff on the company policies and how to avoid risky situations. Furthermore, whistle blowing and disciplinary measures should be put in place to ensure that any non-compliance is uncovered and dealt with in accordance with an official procedure.

Non activé

Pratiques anticoncurrentielles

Moyenne

Gestion responsable de l'information

Définition

Sécurisation des informations tierces collectées, traitées ou stockées par les entreprises à des fins professionnelles.

Enjeux du secteur d'activité

Companies collect, process and share confidential information belonging to third-parties in order to operate their business. Third-party confidential information includes employee and consumer personal identification information, third parties' intellectual property, and business partner trade secrets. Companies are legally mandated in several jurisdictions to manage third party data responsibly. Breaches of third-party data, including proprietary intellectual property, trade secrets and employee and consumer PII expose companies to operational seizures, financial and reputational impacts caused by stakeholder lawsuits and regulatory penalties. The financial impacts of information security breaches can be both immediate and drawn out over several years, due to possible litigation action by parties who lost confidentiality of their information entrusted to the breached company. The costs of regulatory violations remain severe, and proposed changes to major regulatory frameworks in major countries are likely to impose greater fines. Ponemon Institute estimates the global average cost of a cyber-attack to be US\$3.86 million (14). Beyond direct regulatory and financial penalties, breaches in a company' information management system can cause long term distrust in the company' information security management. Almost immediately after Target's information breach, the company' net earnings for the fourth quarter were down 46 percent from the same period the year before. Over time, Target will pay an estimated US\$1.4 billion when factoring ongoing legal costs, class-action lawsuits by consumers and business partners, and credit monitoring services for affected consumers (15). In order for companies to manage operational and legal risks associated with information security breaches, it is vital that robust information security management systems are developed and implemented across to the operational scope. Companies should perform vulnerability assessments, implement access and disclosure controls and provide thorough training for all employees responsible for processing third-party data. An adequate incident response procedure capable of preventing further data loss, communicating with exposed stakeholders, and systems updates is necessary to meet legal requirements in key jurisdictions.



Achats Responsables

Importance

Enjeux RSE

Moyenne

Pratiques environnementales des fournisseurs

Définition

Intégration des questions environnementales dans la gestion des approvisionnements en plus des considérations d'approvisionnement classique (p. ex. le prix, la qualité, la fiabilité).

Enjeux du secteur d'activité

Companies in this sector purchase a number of materials for their courses, including paper, ink, computers and tablets, and other training aids and materials. They may also procure services like transportation, cleaning and building maintenance. The procurement of these goods and services contribute significantly to organizations' overall environmental impacts. Suppliers' sustainability practices and the footprints of their products are important aspects to consider. Electronic equipment has an especially large environmental impact due, in part, to the extraction methods needed to obtain the rare materials that go into them. Organizations can improve the environmental performance of their supply chains through policies and actions. Assessing suppliers' environmental performance through questionnaires and on-site audits is a very effective starting point. To drive actual change, organizations should create supplier corporate responsibility charters to communicate environmental policies and expectations. An even stronger way to go about this is to include clauses in procurement contracts demanding environmentally friendly behavior. Beyond this, organizations can use capacity building programs and guarantee repercussions for suppliers struggling or unwilling to comply.

Moyenne

Pratiques sociales des fournisseurs

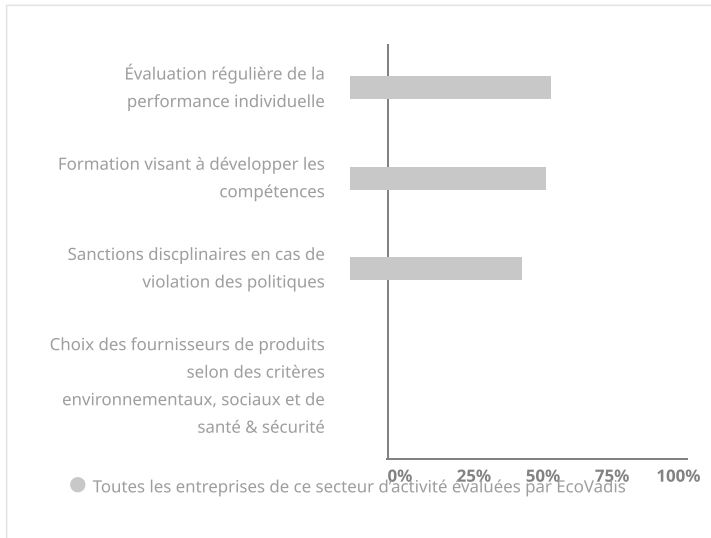
Définition

Intégration des questions sociales et de droits humains dans la gestion des approvisionnements en plus des considérations d'approvisionnement classique (p. ex. le prix, la qualité, la fiabilité).

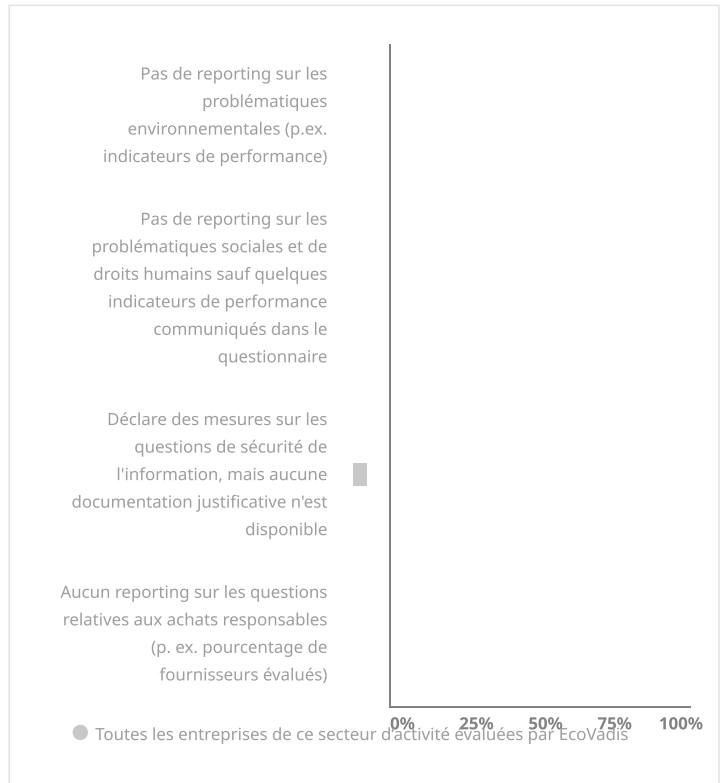
Enjeux du secteur d'activité

To prevent supply disruptions and potentially costly litigation, companies should work to embed their human rights, human capital management, and business ethics commitments throughout their supply chain operations in order to address operational impacts on stakeholders. Supply Chain risk management efforts should focus on fundamental human rights for internal and external stakeholders, working conditions and fair business practices. A great majority of ITUC's respondents believe that workers' rights throughout the value chain are not respected, a figure that reflects a significant level of risk for buyers if large scale worker strikes prevent operations (6). Legislation has now been introduced or enacted in a handful of countries, requiring companies to report on conflict mineral sourcing and due diligence measures to prevent human rights abuses from persisting in their supply chains. Corruption increases procurement costs by an estimated 25%, making the prevention of supply chain corruption and bribery a strategic must (12). Under the FCPA and UK Bribery Act companies are exposed to additional financial and criminal penalties for supplier bribery accusations, a fact that is reinforced by 90% of FCPA financial and criminal settlements involved third parties (13). Managing intellectual property in business relationships is vital to any company's business sustainability.

Principales forces du secteur d'activité



All companies rated by EcoVadis in this industry



Vue d'ensemble des KPI RSE

KPI	Toutes les entreprises de ce secteur d'activité évaluées par EcoVadis
Audit ou évaluation des fournisseurs en matière de RSE	39%
Certification ISO 14001 (concernant au moins un site opérationnel)	38%
Certification ISO 45001/ OHSAS 18001 (concernant au moins un site opérationnel)	25%
Participant au Carbon Disclosure Project (CDP)	10%
Politique d'achats responsables formalisée	46%
Procédure d'alerte mise en place	58%
Reporting sur la consommation d'énergie ou les émissions de GES	57%
Reporting sur les indicateurs de santé et de sécurité	43%
Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies	13%

Principales réglementations et initiatives

United Nations Global Compact (10 principles)

<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>

The Global Compact asks companies to embrace, support and enact, within their sphere of influence, a set of ten principles in the areas of human rights, labour standards, the environment, and anti-corruption.

 Tous les thèmes

Standard ISO 26000 (International Standard Organisation)

<http://www.iso.org/iso/pressrelease.htm?refid=Ref972>

The future International Standard ISO 26000, Guidance on social responsibility, will provide harmonized, globally relevant guidance based on international consensus among expert representatives of the main stakeholder groups and so encourage the implementation of best practice in social responsibility worldwide.

 Tous les thèmes

International Labor Organization's Fundamental Conventions

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095895.pdf

The Governing Body of the International Labour Office has identified eight Conventions as fundamental to the rights of human beings at work. These rights are a precondition for the 12 others in that they provide a necessary framework from which to strive freely for the improvement of individual and collective conditions of work.

 Social & Droits de l'Homme

Standard Global Reporting Initiative's (GRI)

<http://www.globalreporting.org/Home>

The GRI is a network-based organization, that has set out the principles and indicators that organizations can use to measure and report their economic, environmental, and social performance.

 Tous les thèmes

Carbon disclosure project

<https://www.cdp.net>

CDP is an international, not-for-profit organization providing the only global system for companies and cities to measure, disclose, manage and share vital environmental information.

 Tous les thèmes

United Nations Convention against Corruption (UNCAC)

<http://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/index.html>

The UNCAC is the first legally binding international anti-corruption instrument. In its 8 Chapters and 71 Articles, the UNCAC obliges its States Parties to implement a wide and detailed range of anti-corruption measures affecting their laws, institutions and practices.

 Éthique

Sources

1- Yevgeniy Sverdlik, Data Center Knowledge, 2016, "Here's How Much Energy All US Data Centers Consume"

<http://www.datacenterknowledge.com/archives/2016/06/27/here-s-how-much-energy-all-us-data-centers-consume/>

2- Finnish Forest Industries, 2013, "Global Paper Consumption is Growing"

http://www.forestindustries.fi/industry/paper_cardboard_convert ed/paper_pulp/Global-paper-consumption-is-growing-1287.html

3- Hillman, Journal of Stress Management, 2015, "Why Is Teacher Stress So Common"

<http://www.stresstips.com/why-is-teacher-stress-so-common/>

4- PWC, Millennial Workers Want Greater Flexibility, Work/Life Balance, Global Opportunities

<http://press.pwc.com/News-releases/NextGen-global-generationa l-study/s/376ce2a9-1769-46f2-a228-8b97d252f660>

5- Forbes 2012

6- ITUC 2014

<http://www.ituc-csi.org/ituc-global-poll-2014?lang=en>

7- What Unions No Longer Do

<https://hbr.org/2014/09/what-unions-no-longer-do/>

8- STATISTICS OF TRADE UNION MEMBERSHIP

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialo gue/documents/genericdocument/wcms_165192.pdf

9- Creating Sustainable Performance

<https://hbr.org/2012/01/creating-sustainable-performance>

10- Equality at Work: The Continuing Challenge

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/d ocuments/meetingdocument/wcms_154779.pdf

11- LGBT workers entitled to equal rights and benefits at the workplace

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/ilo-director-g eneral/statements-and-speeches/WCMS_368652/lang--en/index.h tm

12- Larry Ponemon, 2018, Calculating the Cost of a Data Breach in 2018, the Age of AI and the IoT.

<https://securityintelligence.com/ponemon-cost-of-a-data-breach-2018/>

13- Andrew Roberts, 2015, Legal Ramifications of Data Breaches.

<https://www.stratokey.com/blog/Legal-ramifactions-of-data-breach es>

14- UNODC, 2013, Good practices in ensuring compliance with article 9 of the United Nations Convention against Corruption

https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/201 3/Guidebook_on_anti-corruption_in_public_procurement_and_the _management_of_public_finances.pdf

15- EY, 2013, 12th Global Fraud Survey

<http://www.ey.com/GL/en/Services/Assurance/Fraud-Investigatio n---Dispute-Services/Global-Fraud-Survey---a-place-for-integrity--- Preparing-to-meet-new-challenges>