

# la fabrique à bonheurs

Académie de la Psychopédagogie Positive

## LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES



# POLITIQUE RSE



Très Cher.e.s lecteurs,

Nous vivons une époque de profondes mutations, où chaque entreprise est à la fois un acteur économique, un agent de changement social et environnemental.

La Responsabilité Sociale des Entreprises est un axe central et revêt une importance capitale pour l'avenir à la fois de nos sociétés et de notre planète.

La Fabrique à Bonheurs – à son échelle – a un rôle à jouer dans la résolution des défis tels que le changement climatique, la dégradation de l'environnement et les inégalités sociales. La Responsabilité Sociale des Entreprises offre un cadre qui permet à notre organisme de formation d'agir de manière responsable, en réduisant notre empreinte environnementale, en promouvant la diversité et l'inclusion, en respectant les droits de l'homme, et en contribuant au bien-être des communautés dans et pour lesquelles nous opérons.

Inclure la RSE dans le fonctionnement de notre organisme de formation à transformer la manière dont nous concevons notre rôle et notre impact sur notre environnement ; sur nos modes de production, de consommation, et de gestion des ressources, en les alignant sur des valeurs de durabilité, de transparence et d'inclusion.

C'est pourquoi, La Fabrique à Bonheurs opte pour la RSE comme un élément clé de sa stratégie. Nous avons pris le parti d'investir dans des technologies propres, de favoriser une culture d'entreprise axée sur l'éthique, la responsabilité et l'inclusion. Ces actions ne sont pas seulement moralement justes, elles sont aussi économiquement intelligentes.

Cette volonté de changement n'est pas une tâche facile et l'engagement de La Fabrique à Bonheurs nous pousse vers une collaboration étroite avec nos équipes, nos partenaires, nos clients, nos fournisseurs, les administrations publiques. Nous sommes convaincues que nous pouvons créer un élan en faveur d'une économie plus éthique, durable et équitable.

Ensemble, nous pouvons construire un monde plus juste, plus durable, et plus prospère. La Responsabilité Sociale des Entreprises est le chemin vers cet avenir, et nous sommes tous appelés à le suivre.



**Isabelle PAILLEAU**  
Dirigeante

# SOMMAIRE



|  |       |
|--|-------|
| Présentation des activités et de l'organisme de formation  | 4/5   |
| Nos équipes  | 6/8   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Direction / Administrative et Commerciale</li><li>• Référente Pédagogique / Référente Qualité</li><li>• Autres prestataires / Formateur.trices</li></ul> |       |
| Nos 10 engagements La Responsabilité Sociale des Entreprises   |       |
| Environnement :  | 9/12  |
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Dématérialiser tous nos documents</li><li>2. Penser durable de la RSE dans les opérations</li></ol>   |       |
| Diversité :  | 13/17 |
| <ol style="list-style-type: none"><li>3. Faciliter l'accès</li><li>4. Respecter la diversité</li></ol>   |       |
| Inclusion numérique :  | 18/21 |
| <ol style="list-style-type: none"><li>5. Virtualiser les formations</li><li>6. Favoriser l'insertion</li></ol>   |       |
| Numérique responsable :  | 22/24 |
| <ol style="list-style-type: none"><li>7. Appliquer la sobriété numérique</li><li>8. Adopter des solutions éco-responsables</li></ol>   |       |
| Formation Durable :  | 25/27 |
| <ol style="list-style-type: none"><li>9. Améliorer la qualité</li><li>10. Professionnaliser nos formateurs</li></ol>   |       |
| L'Ecosystème de L'Organisme de formation   | 28    |
| Le Volet Sociétal  | 29    |
| Conclusion   | 30    |
| Lexique  | 31    |
| Annexe   | 32/33 |

# PRESENTATION DE L'ORGANISME DE FORMATION

La Fabrique à Bonheurs est un organisme de formation créé en octobre 2012 spécialisé dans la formation professionnelle continue en Psychopédagogie Positive.

Elle accompagne des publics divers tels que : enseignants, thérapeutes, coachs, éducateurs, orthophonistes, parents, RH etc.

Nous avons créé la Pédagogie Positive pour répondre à un besoin croissant de retrouver du sens dans l'apprentissage, dans la mission de transmettre, d'éduquer et d'enseigner. Nous souhaitons faire évoluer les pratiques pédagogiques vers le meilleur de chacun pour que tous les acteurs éducatifs et les enfants puissent développer une confiance en eux solide, une collaboration bienveillante et des outils efficaces et ludiques.

A la Fabrique à Bonheurs, les outils de la Pédagogie Positive visent à redonner à chacun le pouvoir d'agir sur son environnement, la curiosité de découvrir et la joie d'interagir. Notre mission est de promouvoir les principes de la psychopédagogie positive et ses développements au sein des familles, des écoles, des institutions et des entreprises pour que les individus soient épanouis et contribuent de manière saine et responsable au bien commun.

L'équipe de La Fabrique à Bonheurs accompagne avec sérieux, légèreté et humour, les enfants et adolescents pour les aider à trouver du sens à leur travail scolaire, à trouver leurs propres méthodes d'apprentissage afin qu'ils mettent en œuvre des stratégies cognitives et affectives adaptées. Cette équipe souhaite aujourd'hui partager son savoir-faire.

Cette formation professionnelle unique en son genre, est ouverte aux personnes désireuses d'apprendre un métier d'avenir qui a du sens. La formation intègre toutes les notions et les outils indispensables à l'application de la Pédagogie et de la Psychologie Positives. Elle met l'accent sur une posture bienveillante et alignée avec les valeurs de la Psychopédagogie Positive, afin que les certifié.e.s aient un socle théorique et pratique solide pour pouvoir accompagner les enfants, les adolescents et leurs familles.

La formation de La Fabrique à Bonheurs est axée sur une pratique concrète. En complément des apports théoriques essentiels, la pédagogie est principalement basée sur une expérimentation et une mise en œuvre des apprentissages. C'est pourquoi ce parcours de formation, spécifiquement structuré, est régulièrement mis à jour et amélioré.

Notre organisme de formation doit également veiller à ce que ses programmes de formation respectent les normes éthiques les plus élevées. Cela inclut l'exactitude de l'information transmise, la qualité de l'enseignement et la protection des droits des stagiaires.

Pour garantir la transparence, la responsabilité et l'efficacité de La Fabrique à Bonheurs les processus décisionnels et des mécanismes de contrôle ont été mis en place. L'objectif étant aussi d'assurer la pérennité de l'organisme de formation :

- L'assemblée générale des associées prend des décisions stratégiques et assure la supervision générale de l'organisme de formation.
- La déclaration claire de la mission, des objectifs et de la vision de l'organisme de formation, énonçant sa raison d'être, ses valeurs et ses aspirations à long terme.
- L'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de procédures internes – via Qualiopi – pour garantir la conformité aux normes, la qualité des programmes de formation, la gestion des

ressources humaines... ainsi que l'adoption de normes éthiques élevées et la conformité aux règlements et aux lois en vigueur dans le domaine de la formation.

- La promotion d'une participation active des parties prenantes, y compris les apprenants, les formateurs, le personnel administratif et les partenaires externes, dans le processus de réflexion.
- La mise en place de mécanismes d'évaluation de la performance, tant du point de vue qualitatif que quantitatif, pour assurer l'amélioration continue.
- La mise en place de canaux de communication efficaces à l'intérieur de l'organisme et avec les parties prenantes externes pour assurer une transparence et une compréhension mutuelle.
- La promotion de la formation continue pour le personnel de l'organisme afin de maintenir des compétences actualisées et de rester informé des meilleures pratiques dans le domaine de la formation.
- L'identification des risques pouvant affecter l'organisme de formation, que ce soit sur le plan financier, opérationnel, ou lié à la qualité des programmes.

## PRIORITES D'ICI 2025

- **Amélioration continue** : Recherche des opportunités d'amélioration des procédures.
- **Équité sociale** : Mettre en place des programmes de subventions et/ou de bourses pour aider les personnes à faible revenu à accéder à la formation. Tarif promotionnel 2 fois par an pour les candidats qui s'autofinancent et rencontrant des difficultés financières pour accéder à la formation (-20%)
- **Optimiser ses usages numériques** : Télécharger des contenus lorsque cela est possible pour les regarder hors ligne. Supprimer régulièrement les applications, les fichiers et les mails inutiles pour libérer de l'espace de stockage.
- **Professionaliser les formateurs** :
  - ✚ Accès à la formation
  - ✚ Certification et accréditation
  - ✚ Échange de bonnes pratiques
  - ✚ Évaluation par les pairs
  - ✚ Promotion de la recherche et de l'innovation



La Fabrique à Bonheurs est certifiée Qualiopi depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022  
Audit de surveillance le 27 juin 2023

# Nos EQUIPES

## DIRECTION

## SERVICES ADMINISTRATIF/COMMERCIAL & OPERATIONNEL

Isabelle PAILLEAU

Dirigeante



Samya ESTEVES

Responsable du Pilotage & Développement Commercial



Jessica HOLLENDER

Référente Pédagogique  
(Intervenante extérieure)



Emilie HUCLEUX

Référente Qualité  
(Intervenante extérieure)



Anne-Sophie LEPAGE

Fanny LEPAGE

Community Manager  
(Intervenantes extérieures)



Amélie NADALINI

Senior Office Manager  
(Intervenante extérieure)



## Nos FORMATEURS

**Isabelle PAILLEAU** Psychologue clinicienne du travail et thérapeute familiale systémique, formatrice certifiée en Mind Mapping et outils de pensée visuelle, conférencière. Intervient en entreprise pour la prévention des risques psychosociaux et le bien-être au travail. Auteure de plusieurs ouvrages dont "J'élève mon enfant du mieux que je peux...et c'est déjà bien", "Apprendre autrement avec la Pédagogie Positive", "Apprendre autrement avec le sketchnoting", "Positive Sketching".



Animation du module "Thérapie systémique familiale".

**Jessica HOLLENDER** Consultante, Praticienne en psychopédagogie positive, formatrice et superviseure praticienne en psychopédagogie.



Ancienne Juriste en droit des affaires et co-fondatrice de l'association HappyLab - le laboratoire du bonheur.

Depuis 2014, Jessica accompagne en individuel et/ou collectifs enfants, ados, parents, adultes.

Auteur de "Mon p'tit cahier, j'aime apprendre", "L'adolescence n'aura pas lieu" et "Petits mouvements, grands bénéfices".

Animation des modules "Technique d'entretien" + "S'installer dans son corps" + "Vittoz"+ "Les bases et techniques principales de la PPP+" + "En route vers un nouveau métier".

**Valérie EICHENLAUB** Psychologue clinicienne du Travail, spécialiste de la Gestion Mentale Psychologue Clinicienne du Travail et des apprentissages, formatrice pour adultes et pour enfants. Spécialiste de la gestion mentale alimente sa pratique auprès des apprenants.



Animation des modules "Trouver sa posture de praticien" et "La gestion mentale avec la pédagogie positive".

**Corinne CIOFFI** Psychopédagogue en pédagogie positive et en ludopédagogie Praticienne TIPI. Accompagnement individuel, coaching, entraînement cérébral, régulation émotionnelle pour les petits et les grands ainsi que des ateliers enfants / parents et des formations en Pédagogie Positive, en Mind mapping ou en éducation positive.



Animation du module "La communication bienveillante".

**Vincent DAMATO** Professeur des écoles, psychopédagogue, spécialiste dans les outils visuels Spécialisé depuis plus de 10 ans dans les outils visuels, dont le mind mapping et le sketchnoting, et leurs applications dans les apprentissages et les méthodes de travail. Auteur du livre "Aider son enfant à mieux apprendre grâce au visuel".



Animation du jour 2 du module "Les bases et techniques principales de la PPP+".



**Sakina NHARI** Formatrice, consultante certifiée en PNL et en Pédagogie Positive Spécialisée en gestion du stress et préparation mentale dans le milieu du sport. Travaille sur la motivation auprès d'adolescents.  
Animation du module "Les bases de la PNL".

**Stéphanie DE BOURNONVILLE** Psychologue spécialisée en neuropsychologie pour enfants/adolescents et thérapeute EMDR. Elle exerce à l'hôpital et en cabinet à Paris. Propose des bilans neuropsychologiques. Formée aux approches plurielles pour accompagner les jeunes et leurs parents dans leurs défis cognitifs, affectifs ou comportementaux. Ses outils sont les approches psychologiques basées sur la pleine conscience, la pensée visuelle, Kit Focus, la psychoéducation canadienne qu'elle tend à intégrer dans une vision à la fois neurodéveloppementale et psychodynamique.



Animation du module "Neurosciences avec les principes de la psychologie positive".



**Pauline GIZARDIN** Coach - Formatrice - Superviseure Praticienne en psychopédagogie et en hypnose symbolique Accompagnements individuels et collectifs. Formée sur les approches positives qui ont fait leurs preuves, dont certaines validées par les neurosciences.

Animation du module "Hypnose symbolique pour accompagner les enfants".

**Céline VEITMANN** Praticienne experte en Psychopédagogie et Psychologie positive - Praticienne en LudoPédagogie et outils visuels - Facilitatrice Qualifiée en Discipline Positive Parents.



Animation du module "50 activités pour les interventions de psychopédagogie positive".



**Claire DAHAN** Psychologue clinicienne, coach, hypnothérapeute et formatrice en communication bienveillante et la pédagogie positive. Spécialisée en périnatalité, accompagne les futures mamans à aborder leur nouvelle vie. Pratique également des bilans d'évaluation cognitive pour dépister des troubles ou des facilités d'apprentissage et accompagne les enfants dans l'identification. Accompagne également des enfants victimes de harcèlement scolaire. Auteure du blog "Confidences De Ma Psy".

Animation du module "Repérer, traiter, orienter psychopathologie".



# Nos 10 ENGAGEMENTS RSE

## ENVIRONNEMENT

### DEMATERIALISER TOUS NOS DOCUMENTS – Objectif : Zéro papier

Dématérialiser tous nos documents physiques et les trans passer en format numérique.

Plusieurs étapes pour aboutir à "zéro papier" :

1. Évaluation des besoins
2. Choix de la technologie
3. Numérisation des documents
4. Organisation des fichiers
5. Sécurité des données
6. Gestion des versions
7. Sauvegarde des données
8. Formation du personnel
9. Intégration des processus
10. Conformité légale
11. Suppression sécurisée des documents papier
12. Amélioration continue

Pour sa pertinence, cet engagement 1 est bien évidemment soutenu par nos engagements de numérique responsable (7 et 8).

### PENSER DURABLE – Objectif : Zéro impact

Penser durable nécessite une réflexion critique et une action concrète pour promouvoir un mode de vie et des pratiques commerciales plus respectueux de la planète et de ses habitants. Il s'agit d'une approche globale qui vise à créer un équilibre entre les besoins de la société, de l'environnement et de l'économie ; cela passe par la réduction progressive et, à terme, totale de notre impact environnemental (déchets, consommation d'énergie, comportements écoresponsables, proximité territoriale).

Trouver un équilibre entre la satisfaction des besoins actuels et la préservation des ressources et de l'environnement pour les générations futures.

Principes clés pour penser de manière durable :

1. Utilisation raisonnée des ressources
2. Réduction des déchets
3. Déplacements durables
4. Équité sociale
5. Économie circulaire
6. Planification à long terme
7. Responsabilité individuelle
8. Achats responsables

|   | Actions mise en place  | Actions à mettre en place   | IP | JH | SE | AN |
|---|--|---|----|----|----|----|
| <b>DEMATERIALISER TOUS NOS DOCUMENTS – Objectif : Zéro papier</b> |  |   |    |    |    |    |
| <b>Évaluation des besoins</b>                                     | Évaluer quels documents dématérialiser.<br>Tous les documents peuvent être dématérialiser à l'exception des certificats et des attestations d'expertise qui sont systématiquement imprimés et remis aux PPP+   | /   | X  | X  | X  | X  |
| <b>Choix de la technologie</b>                                    | Choisir les outils et les logiciels nécessaires pour numériser et stocker les documents. Tous les documents sont stockés sur Dropbox et/ou Google Drive et archivés sur un DD externe  | /   | X  |    | X  | X  |
| <b>Numérisation des documents</b>                                 | Scanner de documents pour convertir les documents papier en fichiers électroniques. S'assurer de choisir une résolution appropriée pour garantir une qualité d'image suffisante.<br>Tous nos documents sont numériques (zéro papier). Lors des retours ces derniers sont automatiquement enregistrés en PDF et classés dans les dossiers correspondants. | /   | X  |    | X  | X  |
| <b>Organisation des fichiers</b>                                  | Créer une arborescence logique pour stocker vos documents numérisés et les retrouver facilement si besoin. Arborescence existante (annexe 1)   | /   | X  |    | X  | X  |
| <b>Sécurité des données</b>                                       | S'assurer que vos fichiers numérisés sont sécurisés. Mot de passe pour protéger l'accès aux documents sensibles.<br>MDP changé 2 fois/an. Seuls les salariés de l'organisme de formation ont accès aux MDP.  | /   | X  |    | X  |    |
| <b>Gestion des versions</b>                                       | Dater tous les documents lors de la mise à jour pour suivre les modifications apportées aux documents électroniques.<br>Après chaque mise à jour, les documents sont systématiquement datés.   | /   | X  |    | X  | X  |
| <b>Sauvegarde des données</b>                                     | Mettre en place des procédures de sauvegarde régulières pour éviter la perte de données en cas de panne informatique.<br>Tous les 6 mois les données sont copiées sur un DD externe + 1 fois/an archivées sur un DD externe.   | /   | X  | X  | X  | X  |
| <b>Formation du personnel</b>                                     | Former le personnel à l'utilisation des nouvelles technologies et des logiciels de gestion de documents.<br>Les personnels sont formés au technologie et logiciels de gestion de documents : Dropbox, Google Drive, Microsoft Share, Adobe Acrobat.  | /   | X  | X  | X  | X  |
| <b>Intégration des processus</b>                                  | Intégrer la gestion des documents électroniques dans les processus opérationnels existants (signature électronique des contrats et la collaboration en ligne).<br>Utilisation Digiforma pour l'émargement  | Signature électronique pour les dossiers d'inscription et contrat des prestataires<br>Echéance : septembre 2024 |    |    | X  | X  |
| <b>Conformité légale</b>  | Respecter les réglementations légales concernant la conservation électronique des documents.<br>Données sécurisées formation via Digiforma. Données financières sécurisées via Evoliz/CIC  | /   | X  |    | X  | X  |
| <b>Suppression sécurisée des documents papier</b>                 | Mettre en place un processus de destruction sécurisée des documents papier pour protéger les informations confidentielles. Peu de documents papier : 80% archivés + 20% détruits avec une déchiqueteuse.   | /   |    |    | X  |    |
| <b>Amélioration continue</b>                                      | Recherche des opportunités d'amélioration des procédures.  | Réflexion sur ce point<br>Echéance : septembre 2024   | X  | X  | X  | X  |

|   | Actions mise en place   | Actions à mettre en place  | IP | JH | SE | AN |
|---|---|--|----|----|----|----|
| <b>PENSER DURABLE – Objectif : Zéro impact</b>      |   |  |    |    |    |    |
| <b>Utilisation raisonnée des ressources</b>         | Réduire la consommation excessive de ressources naturelles (eau, énergie, matières premières...).<br>Utiliser ces ressources de manière efficiente et éviter le gaspillage. Extinction chaque fin de journée des lumières, radiateurs, appareils électriques ... réduire la consommation d'eau à l'essentiel (pour la vaisselle et l'entretien des locaux, l'hydratation des employés et stagiaires – reliquat des bouteilles pour l'arrosage des plantes, chasse d'eau à double commande ...)<br>Affichage de pancartes à l'attention des intervenants, stagiaires ... pour l'extinction de tous les appareils électriques.  | Demande faite aux propriétaires : installer des robinets faible débit pour économiser l'eau<br>Demande caduque suite au déménagement de la Fabrique à Bonheurs | X  | X  | X  |    |
| <b>Réduction des déchets et Gestion des déchets</b> | Minimiser la production de déchets et favoriser le recyclage, la réutilisation et la réduction à la source.<br>Prioriser des produits durables et éco-responsables.<br>Informier l'entourage sur l'importance de l'éco-responsabilité et encourager le réseau à adopter des pratiques plus durables : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place de poubelles de tri à l'attention des apprenant.e.s lors de la certification + affichage des comportements à avoir pour respecter ses engagements.</li> <li>• Retour des contenants des repas (ex. Cojean).</li> <li>• Sensibilisation sur la température idéale dans les bureaux.</li> <li>• Mise en place de capsules d'information en e.learning à l'attention des apprenant.e.s et formateur.trice.s.</li> </ul> Mise en place du recyclage des déchets pour réduire la quantité envoyée en décharge.<br>Utilisation d'emballages réutilisables. | /  | X  | X  | X  |    |
| <b>Déplacements durables Transport en commun</b>    | Adopter des pratiques respectueuses de l'environnement (réduction des émissions de gaz à effet de serre, la lutte contre la pollution...). Déplacements professionnels en transport en commun, Le personnel, formateur.trices et autres intervenants utilisent les transports en commun, le covoiturage, le vélo ou la marche pour réduire l'empreinte carbone liée au transport pour se rendre au travail, Séminaire de travail en avril 2021 à Lille : déplacement en train, puis tram.<br>Prise en charge de 50% de la carte Navigo  | /  | X  | X  | X  |    |
|   |   | /  |    |    | X  |    |
| <b>Équité sociale</b>                               | Favoriser l'inclusion, la diversité et l'équité dans toutes les initiatives.<br>Interventions auprès d'organisations sur l'inclusion et la diversité (lutte contre homophobie, le racisme, le sexisme ...)<br>Référent handicap au sein de notre organisation (pour l'accueil du personnel ou stagiaires en situation de handicap)  | Projet de déménagement afin de pouvoir d'accueillir au sein de nos locaux les personnes à mobilité réduite.<br>Echéance : décembre 2024                        | X  |    | X  |    |
| <b>Économie circulaire</b>                          | Promouvoir une économie circulaire où les produits, les matériaux et les ressources sont réutilisés, réparés et recyclés autant que possible, plutôt que jetés après une seule utilisation.<br>Don systématique de meubles ou autres accessoires via la plateforme "Donnons.org" ou via le réseau de notre organisme de formation.<br>Réparation en interne ou externe de matériels. Dépôt à la déchèterie des produits hors d'usage définitif.   | /  | X  |    | X  |    |

|                                    |   |   |   |  |   |  |
|------------------------------------|---|---|---|--|---|--|
| <b>Planification à long terme</b>  | Prendre en compte les conséquences à long terme de nos décisions et politiques commerciales/stratégiques, plutôt que de se concentrer uniquement sur les gains à court terme.<br>Planification sur les projets à moyen et long termes : CPF, Registre Spécifique, RNCP, RSE ....<br>Dossiers en cours de dépôts et/ou de rédaction.   | / | X |  | X |  |
| <b>Responsabilité individuelle</b> | Sensibiliser chacun au rôle qu'il a à jouer dans la promotion de la durabilité (choix de consommation, les habitudes de vie et les décisions personnelles...). Sensibiliser chacun au développement durable : proposer des réunions en distanciel pour éviter les déplacements, achats auprès de commerçants de quartier, utiliser les transport en commun y compris sur des déplacements professionnels en Europe, tri des déchets, utilisation de papier brouillon .... | / |   |  |   |  |
| <b>Achats responsables</b>         | Achat de papier recyclé + produits d'hygiène et de nettoyage écolabellisés.<br>La Fabrique à Bonheurs n'utilise pas de goodies ou d'objets publicitaires.<br>Pour les collations La Fabrique à Bonheurs a mis à l'attention de son personnel, des intervenants et des stagiaires des tasses, verres, couverts, assiettes lavables + carafes d'eau. Le café est à disposition via une cafetière à piston Bodum.  | / |   |  |   |  |

## **DIVERSITE**

### **FACILITER L'ACCES** – Objectif : 100% accès

Faciliter l'accès à la formation contribue à l'autonomie individuelle, à l'employabilité et au développement économique, tout en renforçant la société dans son ensemble en favorisant l'éducation et la formation tout au long de la vie. Anticiper et prendre en compte les situations particulières des apprenant.e.s en adaptant l'accès aux lieux, aux modalités d'animation et aux contenus de formation, tout en aboutissant à une qualité de formation identique.

Quelques mesures qui peuvent être mises en place pour rendre la formation plus accessible :

1. Formation en ligne.
2. Plateformes d'apprentissage
3. Formation à distance.
4. Subventions et bourses
5. Formation continue
6. Formation professionnelle
7. Formation en alternance
8. Formation en groupe
9. Accessibilité numérique
10. Partenariats public-privé
11. Évaluation des besoins
12. Mesure des résultats

### **RESPECTER LA DIVERSITE** – Objectif : 100% intégration

Le respect de la diversité renforce la cohésion sociale, favorise l'innovation, et contribue à la création d'une société plus équitable et plus harmonieuse. Il est important de reconnaître et de célébrer les différences qui enrichissent nos communautés et nos vies et de prendre en compte les situations individuelles diverses (handicap, LGBTQ+, H/F, origines...) en respectant nos chartes de bonne conduite en formation et en sensibilisant nos formateur.trice.s.

Le respect de la diversité est une valeur fondamentale qui reconnaît et célèbre les différences culturelles, ethniques, religieuses, de genre, d'âge, d'orientation sexuelle et autres dans une société ou une communauté.

Quelques principes clés pour respecter la diversité :

1. Acceptation inconditionnelle
2. Éducation et sensibilisation
3. Éviter les stéréotypes
4. Promotion de l'inclusion
5. Lutter contre la discrimination
6. Égalité des chances
7. Langage inclusif
8. Formation en diversité et inclusion
9. Leadership inclusif
10. Réponse à la discrimination

|   | Actions mise en place   | Actions à mettre en place   | IP | JH | SE | AN |
|---|---|---|----|----|----|----|
| <b>FACILITER L'ACCES – Objectif : 100 accès</b> |   |   |    |    |    |    |
| <b>Formation en ligne</b>                       | Proposer des webinaires et des ressources éducatives numériques pour permettre aux stagiaires d'accéder à l'information de n'importe quel lieu et à tout moment.<br>91.5% des journées de formation sont proposées en distanciel pour la France et l'étranger.  | /   | X  | X  | X  | X  |
| <b>Plateformes d'apprentissage</b>              | Utiliser des plateformes d'apprentissage en ligne qui proposent une variété de formations à différents niveaux de compétence.<br>Plateformes d'apprentissage utilisées : Moodle, Digiforma et Trello ;<br>Aussi bien pour les stagiaires que les formateurs.  | /   | X  | X  | X  | X  |
| <b>Formation à distance</b>                     | Proposer des programmes de formation à distance qui permettent aux stagiaires d'étudier à leur propre rythme tout en obtenant un soutien pédagogique.<br>Sur les 300 heures de formation :<br>• 147 heures en synchrone + de 153 heures en asynchrone (le stagiaire a accès à la plateforme durant une année à la date anniversaire de la certification pour étudier à son rythme les modules complémentaires).                                 | /   |    |    |    |    |
| <b>Subventions et bourses</b>                   | Mettre en place des programmes de subventions et/ou de bourses pour aider les personnes à faible revenu à accéder à la formation.<br>Tarif promotionnel 2 fois par an pour les candidats qui s'autofinancent et rencontrant des difficultés financières pour accéder à la formation (-20%)  | Projet de mettre en place dans les 2 prochaines années une "Bourse au Projet" | X  |    |    |    |
| <b>Formation continue</b>                       | Offrir des opportunités de formation continue aux employé.e.s pour les aider à développer leurs compétences et à rester compétitifs sur le marché du travail.<br>Mettre en place des programmes de formation professionnelle abordables et adaptés aux besoins du marché du travail.  | /   | X  |    | X  |    |
| <b>Formation professionnelle</b>                | Point lors de l'entretien annuel (courant janvier) sur les demandes de formations afin de répondre aux besoins de notre organisme de formation + développer les compétences du/des salarié.e.s.   |   |    |    |    |    |
| <b>Formation en alternance</b>                  | Encourager les partenariats entreprises/établissements d'enseignement pour offrir des programmes de formation en alternance qui combinent l'apprentissage en classe et l'expérience pratique en entreprise.<br>Accueil :<br>• D'une alternante en 2 <sup>de</sup> année de Bachelor Commercial<br>• De stagiaires de lycées professionnels (Baccalauréat Prof. Agora)   | /   | X  |    | X  |    |
| <b>Formation en groupe</b>                      | Organiser des sessions de formation en groupe pour réduire les coûts individuels et favoriser l'apprentissage collaboratif.<br>Les sessions de formation sont organisées en groupe (mini 8 – maxi 16) ce qui nous permet 2 fois par an de proposer des tarifs "promotionnels" en réduisant les coûts.<br>Les stagiaires travaillent dès le onboarding par groupes de pairs pour favoriser l'échange, le partage et l'apprentissage collaboratif | /   | X  |    | X  |    |

|                                  |   |  |   |   |   |   |
|----------------------------------|---|--|---|---|---|---|
| <b>Accessibilité numérique</b>   | <p>Veiller à ce que les ressources de formation en ligne soient accessibles aux personnes en situation de handicap.</p> <p>Un support de formation est automatiquement adressé aux stagiaires après chaque module.</p> <p>Le stagiaire peut, dès le dossier d'inscription, informer notre organisme de formation du handicap dont il.elle souffre et nous adaptons la session pour qu'il.elle puisse suivre la formation dans les meilleures conditions d'apprentissage.</p>  | /  | X | X | X | X |
| <b>Partenariats public-privé</b> | <p>Collaborer avec des entreprises, des organisations à but non lucratif et/ou publiques pour financer et mettre en œuvre des initiatives de formation accessibles.</p> <p>Notre organisme de formation propose aux centres sociaux, des associations, organismes publics des tarifs préférentiels pour notre formation de PPP+ et/ou nos interventions en conférences et/ou ateliers.</p>  | /  | X |   | X |   |
| <b>Évaluation des besoins</b>    | <p>Effectuer une évaluation des besoins de formation pour s'assurer que les programmes répondent aux besoins des stagiaires et du marché du travail.</p> <p>Enquête adressée tous les 3 ans aux certifié.e.s sur l'évolution de leurs activités professionnelles en tant que PPP+.</p>  | Pour répondre aux demandes des stagiaires, dossiers en cours auprès des instances concernées pour Registre Spécifique + RNCP |   |   |   |   |
| <b>Mesure des résultats</b>      | <p>Suivre et évaluer les résultats des programmes de formation afin d'ajuster les approches si nécessaire et d'assurer une meilleure efficacité.</p> <p>Chaque année, une commission se réunit afin de mesurer les résultats des programmes de formation et ajuster en fonction des retours :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fiches d'évaluation des modules</li> <li>• Fiches d'évaluation des formateur.trices</li> <li>• % de certification</li> <li>• Abandon de la formation</li> <li>• Demande de pause de la formation</li> </ul> <p>A partir des données recueillies, la commission réfléchit aux modifications à apporter aux formations.</p> <p>Exemple : transformer le module Nutrition d'asynchrone en e.learning et le remplacer par le module "50 activités pour les interventions de psychopédagogie positive" dès septembre 2024</p> | /  | X | X | X |   |

|   | Actions mise en place   | Actions à mettre en place | IP | JH | SE | AN |
|---|---|---------------------------|----|----|----|----|
| <b>RESPECTER LA DIVERSITE – Objectif : 100% intégration</b> |   |                           |    |    |    |    |
| <b>Acceptation inconditionnelle :</b>                       | Accueillir chaque individu avec respect et dignité, quelle que soit sa différence. Reconnaître que chaque personne a le droit d'être telle qu'elle est aussi bien pour le personnel, que pour les formateur.trice.s et/ou apprenant.e.s. Les employé.e.s, associées, stagiaires, prestataires de service et autres fournisseurs/ clients ... sont distingués sur leurs compétences professionnelles et/ou personnelles et non en fonction de ce qu'il.elle.s sont. Ex. tatouage, piercing, âge, sexe, ...   | /                         | X  | X  | X  | X  |
| <b>Éducation et sensibilisation</b>                         | S'informer sur les différentes cultures, religions, identités de genre... L'éducation permet de mieux comprendre et de respecter les différences.   | /                         | X  | X  | X  | X  |
| <b>Éviter les stéréotypes</b>                               | Supprimer les généralisations et les stéréotypes basés sur des caractéristiques personnelles telles que la race, l'ethnie, le genre, la religion... Chaque individu est unique  |                           |    |    |    |    |
| <b>Promotion de l'inclusion</b>                             | Créer un environnement inclusif où chaque personne se sent la bienvenue et valorisée, indépendamment de sa différence.<br>Les employé.e.s, associées, stagiaires, prestataires de service et autres fournisseurs/ clients ... sont les bienvenus et acceptés qu'importe leurs cultures, religions, genre, orientation sexuelle ....   |                           |    |    |    |    |
| <b>Lutter contre la discrimination</b>                      | Se positionner contre la discrimination sous toutes ses formes, qu'il s'agisse de discrimination raciale, de genre, de handicap...<br>Au sein de notre organisme de formation, avec nos prestataires, comme en intervention extérieure auprès de nos clients, nous luttons au quotidien dans nos actions, à travers des conférences et des ateliers, contre les situations de discrimination sous toutes ses formes.<br>Interventions auprès des entreprises en partenariat avec Têtu Connect sur les thèmes de la diversité, de l'inclusion et de la lutte contre les discriminations. | /                         | X  | X  | X  | X  |
| <b>Égalité des chances</b>                                  | Proposer des opportunités égales à tous, sans égard à leur origine ou à leur identité, en matière d'emploi, d'éducation, de logement...<br>• Accompagnement d'un étudiant en Master des Entreprises.<br>• Intervention gracieuse auprès de lycées professionnels de Seine-Saint-Denis sur le thème de la culture d'entreprise.<br>• Accueil des stagiaires dans le cadre de la formation en Baccalauréat Professionnel AGORA.   | /                         | X  |    | X  |    |
| <b>Langage inclusif</b>                                     | Utiliser un langage inclusif qui ne favorise pas un groupe ou une identité particulière, mais qui reconnaît la diversité. Utilisation systématique du langage inclusif dans nos documents commerciaux, nos communications sur les réseaux sociaux, nos présentations ....   | /                         | X  | X  | X  | X  |
| <b>Formation en diversité et inclusion</b>                  | Proposer des formations sur la diversité et l'inclusion au sein des organisations et des communautés pour sensibiliser et éduquer les membres. Formation de S. Esteves en tant que référente handicap en organisme de formation.  | /                         |    |    | X  |    |
| <b>Leadership inclusif</b>                                  | Donner l'exemple en promouvant une culture d'inclusion et en mettant en œuvre des politiques et des pratiques inclusives.   | /                         |    |    |    |    |
| <b>Réponse à la discrimination</b>                          | Développer des mécanismes pour répondre rapidement et efficacement aux incidents de discrimination ou de harcèlement  | /                         |    |    |    |    |



## **INCLUSION NUMERIQUE**

### **VIRTUALISER LES FORMATIONS – Objectif : 100% en formation**

La virtualisation des formations, également appelée formation en ligne ou e-learning, est une solution efficace pour répondre aux besoins d'apprentissage à distance, de formation continue et d'accès à l'éducation. Elle offre une flexibilité considérable tout en permettant de maintenir la qualité de l'apprentissage.

Cette approche présente de nombreux avantages, notamment la flexibilité, la portabilité et l'accessibilité.

Éléments pour virtualiser les formations :

1. Définir les objectifs d'apprentissage
2. Choisir une plateforme de formation
3. Développer le contenu
4. Assurer l'accessibilité
5. Intégrer des éléments interactifs
6. Planifier les évaluations
7. Faciliter la communication
8. Formation des formateurs
9. Soutien technique
10. Sécurité des données

### **FAVORISE L'INSERTION – Objectif : 100% employables**

L'insertion sociale et professionnelle est essentielle pour renforcer la cohésion sociale, réduire les inégalités et favoriser le bien-être économique des individus et de la société dans son ensemble. Elle contribue également à une société plus inclusive et équitable. Encourager nos collaborateurs/formateurs à acquérir des compétences transversales et transférables.

Favoriser l'insertion sociale et professionnelle est un objectif important pour aider les individus à s'intégrer pleinement dans la société et à contribuer de manière positive à la communauté ; pertinent pour les personnes marginalisées, les jeunes en début de carrière, les personnes handicapées et d'autres groupes vulnérables.

Éléments pour favoriser l'insertion :

1. Éducation et formation
2. Programmes de mentorat
3. Accompagnement personnalisé
4. Stage et apprentissage
5. Formation continue
6. Sensibilisation des employeurs
7. Adaptation au handicap

|   | Actions mise en place   | Actions à mettre en place  | IP | JH | SE | AN |
|---|---|--|----|----|----|----|
| <b>VIRTUALISER LES FORMATIONS – Objectif : 100 en formation</b> |   |  |    |    |    |    |
| <b>Définir les objectifs d'apprentissage</b>                    | Identifier les objectifs d'apprentissage, quelles compétences ou connaissances les stagiaires devraient-ils.elles acquérir ?<br>A la fin de chaque module de formation, le stagiaire est évalué via un quiz. S'il.elle n'est pas certifié.e, il.elle sera invité.e à participer, à titre gracieux, aux modules sur lesquels il.elle a rencontré des difficultés puis représenter la certification.  | /  | X  | X  |    |    |
| <b>Choisir une plateforme de formation</b>                      | Sélectionner une plateforme ou un système de gestion de l'apprentissage qui répond à nos besoins.<br>Utilisation de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• La plateforme Digiforma pour les modules en asynchrone, les quiz, l'émargement en ligne et les questionnaires de satisfaction</li> <li>• Zoom pour les modules synchrone</li> <li>• Trello : dépôt des travaux personnels effectués + contact avec les formateur.trices</li> </ul>   | Nouvelle plateforme :<br>Digiforma qui permettra d'inclure la signature en ligne des contrats/émargement + émission des devis ...<br>Echéance : janvier 2024 | X  |    | X  | X  |
| <b>Développer le contenu</b>                                    | Créer et/ou adapter le contenu de la formation pour le format en ligne (vidéos, présentations, quiz, exercices interactifs, des PDF...)<br>Mise en place de plateforme de e.learning (Digiforma) avec présentation de documents, documentaires, podcasts, vidéos, ....  | /  | X  | X  | X  | X  |
| <b>Assurer l'accessibilité</b>                                  | Veiller à ce que le contenu de la formation soit accessible aux personnes en situation de handicap<br>Adaptation possible aux contenus des formations aux personnes en situations de handicap. Le stagiaire précise dans le dossier d'inscription sa situation de handicap, puis il.elle sera mis en contact avec la Référence Handicap de l'organisme de formation qui ajustera les modules en fonction des besoins de l'apprenant.  | /  | X  | X  | X  | X  |
| <b>Intégrer des éléments interactifs</b>                        | Utiliser une variété d'éléments interactifs (quiz, forums de discussion, outils de collaboration...) pour maintenir l'engagement des apprenant.e.s. au fil de la formation.<br>L'organisme de formation a fait le choix de passer par un dossier de candidature avant le dossier d'inscription. En complétant le dossier de candidature, le candidat affine son projet en répondant aux questions et l'organisme de formation étudie ce dossier et apporte une réponse au plus juste au stagiaire potentiel pour valider si son projet correspond à ce que la formation va lui apporter. Depuis la mise en place de cette étape le taux d'abandon est de 0, soit un engagement stagiaire de 100%. | /  | X  |    |    | X  |

|                                   |  |   |   |   |   |   |
|-----------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| <b>Planifier les évaluations</b>  | <p>Créer des évaluations/tests pour mesurer la compréhension des stagiaires. Les résultats permettront d'identifier les domaines qui nécessitent une révision.</p> <p>A la fin de chaque module, le stagiaire répond à un quiz. Les résultats du quiz sont automatiquement enregistrés dans le dossier numérique du stagiaire et permettront d'identifier les difficultés rencontrées et d'apporter un complément si nécessaire.</p> <p>Le bilan individuel de mi-parcours permet aussi de faire un point avec le stagiaire et à échanger sur les modules où il.elle a pu être en difficulté.</p> <p>Le.la stagiaire est en contact avec la Référente Pédagogique et peut à tout moment la solliciter si besoin.</p> | / | X | X |   |   |
| <b>Faciliter la communication</b> | <p>Mettre en place des canaux de communication clairs entre les stagiaires et les formateurs.</p> <p>Outils de communication utilisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• WhatsApp (entre stagiaires)</li> <li>• Trello (entre stagiaires/formateur.trices)</li> <li>• Zoom (entre stagiaires et stagiaires/formateur.trices)</li> <li>• Mail (stagiaires/personnel administratif/formateur.trices/référente pédagogique)</li> <li>• Téléphone (stagiaires/personnel administratif)</li> </ul>  | / | X | X | X | X |
| <b>Formation des formateurs</b>   | <p>S'assurer que les formateur.trices et les stagiaires soient formé.e.s pour utiliser efficacement la plateforme de formation.</p> <p>Vidéos et modes opératoires adressés aux stagiaires en début de formation et aux formateur.trices dès le recrutement.</p> <p>A la demande des formateur.trices et/ou des stagiaires, une formation peut être mise en place.</p>   | / |   |   | X | X |
| <b>Soutien technique</b>          | <p>Mettre en place un support technique pour aider les stagiaires en cas de problèmes techniques.</p> <p>Les stagiaires/formateur.trices peuvent joindre le service administratif aux horaires de formation + mise en place d'astreinte sur les périodes de formation/week-end.</p>  | / | X | X | X |   |
| <b>Sécurité des données</b>       | <p>S'assurer que les données des stagiaires sont sécurisées et conformes aux réglementations en matière de confidentialité RGPD</p> <p>Les données des stagiaires sont enregistrées dans la Dropbox avec MDP.</p> <p>Seuls les 4 personnes Direction/ services administratif et commercial ont accès à la Dropbox.</p>   | / | X | X | X | X |

|  | Actions mise en place   | Actions à mettre en place  | IP | JH | SE | AN |
|--|---|--|----|----|----|----|
| <b>FAVORISER L'INSERTION – Objectif : 100% employables</b> |   |  |    |    |    |    |
| <b>Éducation et formation</b>                              | Offrir des opportunités d'éducation et de formation professionnelle pour développer les compétences nécessaires à l'emploi.<br>Formations proposées ces 2 dernières années : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Référente handicap dans un organisme de formation (1 personne)</li> <li>• SST (9 personnes)</li> <li>• Digiforma (4 personnes)</li> </ul> | Selon les demandes des salariées et intervenant.e.s extérieur.e.s<br>Echéance : Annuelle   | X  | X  | X  | X  |
| <b>Programmes de mentorat</b>                              | Mettre en place des programmes de mentorat pour les personnes qui cherchent à entrer sur le marché du travail, offrant ainsi des conseils, un soutien et des opportunités de réseautage.  | /  | X  |    |    |    |
| <b>Accompagnement personnalisé</b>                         | Apporter un soutien individualisé pour aider les personnes à définir leurs objectifs professionnels, à rédiger leur CV, à préparer des entretiens d'embauche...<br>Accompagnement de l'alternante lors de son départ vers un nouveau projet (2022/2023)<br>Mise à jour des CV de la stagiaire reçu en juin/juillet 2021.  | /  |    |    | X  |    |
| <b>Stage et apprentissage</b>                              | Promouvoir les stages et les programmes d'apprentissage pour permettre aux individus d'acquérir de l'expérience pratique et de construire leur réseau professionnel.  | En réflexion<br>Echéance : décembre 2024   | X  |    | X  |    |
| <b>Formation continue</b>                                  | Encourager la formation continue pour aider les travailleurs à rester compétitifs et à progresser dans leur carrière.   | En réflexion<br>Echéance : décembre 2024   | X  |    | X  |    |
| <b>Sensibilisation des employeurs</b>                      | Sensibiliser les employeurs à l'importance de l'embauche inclusive et de la diversité sur le lieu de travail.<br>Le milieu de la formation (comme de l'enseignement) s'est beaucoup féminisé, il est donc très difficile de recruter des formateurs dans les domaines de compétences liés à notre parcours de Praticien.ne en Psychopédagogie Positive.         | Annonce recherche Formateur / Formatrice<br>A l'occasion d'un recrutement  | X  |    |    |    |
| <b>Adaptation au handicap</b>                              | S'assurer que les lieux de travail sont accessibles aux personnes en situation de handicap et que des mesures d'adaptation appropriées sont en place<br>Hors personnes à mobilité réduite, l'organisme de formation est accessible aux autres personnes en situation de handicap invisible.   | Projet de déménagement afin de pouvoir d'accueillir au sein de nos locaux les personnes à mobilité réduite.<br>Echéance : septembre 2024 | X  |    |    |    |

## **NUMERIQUE RESPONSABLE**

### **APPLIQUER LA SOBRIETE NUMERIQUE**

Objectif : Maîtriser ses usages numériques quotidiens

En adoptant ces mesures, La Fabrique à Bonheurs souhaite contribuer à réduire son empreinte numérique tout en favorisant une utilisation plus responsable et durable de la technologie et en consommant de façon raisonnée les outils suivants : boîte mail, messagerie instantanée, stockage des données...

Etapes à suivre pour appliquer la sobriété numérique au quotidien :

1. Prendre conscience de sa consommation numérique.
2. Réduire sa consommation d'énergie.
3. Optimiser ses usages numériques.
4. Réduire l'empreinte carbone de vos activités numériques.
5. Limiter le temps passé en ligne.
6. Promouvoir la durabilité numérique au travail et dans la communauté.
7. Éduquer et sensibiliser.

### **ADOPTER DES SOLUTIONS ECO-RESPONSABLES**

Objectif : Consommer durable

En adoptant ces solutions éco-responsables, La Fabrique à Bonheurs contribue activement à la préservation de la planète et à la création d'un avenir plus durable pour les générations futures ; adopter une politique d'achat informatique écologique et respecter le cycle de vie des produits et services jusqu'au recyclage.

Adopter des solutions éco-responsables est essentiel pour réduire notre impact sur l'environnement et contribuer à la durabilité de la planète.

Domaines où La Fabrique à Bonheurs adopte des solutions éco-responsables :

1. Consommation d'énergie
2. Consommation consciente

|  | Actions mise en place  | Actions à mettre en place   | IP | JH | SE | AN |
|--|--|---|----|----|----|----|
| <b>APPLIQUER LA SOBRIETE NUMERIQUE – Objectif : Maîtriser ses usages numériques quotidiens</b> |  |   |    |    |    |    |
| <b>Prendre conscience de sa consommation numérique</b>   | <p>Première étape consiste à prendre conscience de l'impact de nos activités numériques sur l'environnement et sur notre vie quotidienne.</p> <p>Afin de réduire la consommation d'énergie, la production de déchets électroniques et le temps passé en ligne l'organisme de formation a mis en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre les écrans et ordinateurs en veille durant les pauses</li> <li>• Archiver sur disque dur les documents des années précédentes</li> <li>• Trier et supprimer les documents numériques inutiles</li> <li>• Des pauses obligatoires matin et après-midi</li> <li>• ...</li> </ul> | /   | X  | X  | X  | X  |
| <b>Réduire sa consommation d'énergie</b>   | <p>Pour réduire sa consommation énergétique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Éteindre les lumières lorsque l'on quitte une pièce (bureaux, salle de formation, espace détente...)</li> <li>• Éteindre les radiateurs en fin de journée</li> <li>• Éteindre les appareils électroniques lorsque de la non-utilisation,</li> <li>• Réduire la luminosité de l'écran des appareils,</li> <li>• Utiliser des chargeurs efficaces et les débrancher une fois la charge terminée,</li> <li>• Privilégier les appareils économes en énergie : ordinateurs portables plutôt que les ordinateurs de bureau.</li> </ul>                | /   | X  | X  | X  | X  |
| <b>Optimiser ses usages numériques</b>   | <p>Télécharger des contenus lorsque cela est possible pour les regarder hors ligne.</p> <p>Supprimer régulièrement les applications, les fichiers et les mails inutiles pour libérer de l'espace de stockage.</p>  | <p>Nettoyage de la boîte mail en cours (+ 13600)</p> <p>Echéance : juin 2024</p>  | X  | X  | X  | X  |
| <b>Réduire l'empreinte carbone de vos activités numériques</b>                                 | <p>Privilégier les services d'hébergement et de stockage en ligne qui utilisent des sources d'énergie renouvelable (Dropbox vise la neutralité carbone et 100% d'énergies renouvelables avant 2030).</p> <p>Éviter de faire des achats impulsifs en ligne et favoriser les produits durables et éco-responsables lors de nos achats en ligne.</p>  | /   | X  | X  | X  | X  |
| <b>Limiter le temps passé en ligne</b>   | <p>Fixer des limites de temps pour l'utilisation des réseaux sociaux et autres activités en ligne.</p> <p>Déconnexion numérique obligatoire durant les temps de pause et hors temps de travail pour permettre au personnel de se ressourcer.</p>   | /   | X  | X  | X  | X  |
| <b>Promouvoir la durabilité numérique au travail et dans la communauté</b>                     | <p>Encourager des pratiques numériques durables au sein de l'organisation.</p>   | <p>Partager les informations sur la sobriété numérique avec votre communauté et encourager d'autres personnes à adopter ces pratiques (via nos réseaux).</p>  |    |    |    |    |
| <b>Éduquer et sensibiliser</b>   | <p>S'informer sur les enjeux de la sobriété numérique et partager nos connaissances avec notre réseau via nos réseaux sociaux</p>  | <p>Soutenir les initiatives visant à promouvoir la sobriété numérique (campagnes de sensibilisation, projets de recherche sur l'impact environnemental du numérique).</p> <p>Echéance : décembre 2023</p> | X  | X  | X  | X  |

|  | Actions mise en place  | Actions à mettre en place | IP | JH | SE | AN |
|--|--|---------------------------|----|----|----|----|
| <b>ADOPTER DES SOLUTIONS ECO-RESPONSABLES – Objectif : Consommer durable</b> |  |                           |    |    |    |    |
| <b>Consommation d'énergie</b>  | <p>Opter pour l'énergie renouvelable.</p> <p>Remplacer les ampoules traditionnelles par des ampoules LED plus écoénergétiques.</p> <p>Fenêtres dans tous les bureaux (lumière naturelle + chaleur en mi-saison et été)</p> <p>Contrôler la température des locaux professionnels (20/21°)</p> <p>Mise en veille automatique lorsque les appareils ne sont pas utilisés, sont des moyens courants de réduire la consommation d'énergie.</p> | /                         | X  | X  | X  | X  |
| <b>Consommation consciente</b>   | <p>Opter pour des produits durables de haute qualité moins énergivores plutôt que des produits bon marché.</p> <p>Prioriser la réparation d'appareils ou objets cassés, au lieu de les jeter et d'en acheter de nouveaux.</p> <p>Opter pour du matériel reconditionné quand pertinent.</p>   | /                         | X  | X  | X  |    |

## FORMATION DURABLE

### AMELIORER LA QUALITE – Objectif : 100% satisfaits

En intégrant la durabilité dans la formation tout en améliorant sa qualité, La Fabrique à Bonheurs prépare les stagiaires à jouer un rôle actif dans la création d'un avenir plus durable, tout en leur fournissant les compétences et les connaissances nécessaires pour réussir dans un monde en évolution constante.

Éléments pour atteindre cet objectif :

1. Définir des objectifs clairs pour la formation
2. Intégrer la durabilité dans le contenu
3. Utiliser des méthodes pédagogiques interactives
4. Promouvoir la pensée critique
5. Évaluer les compétences pratiques
6. Mettre en avant les meilleures pratiques
7. Promouvoir la citoyenneté active
8. Évaluer et ajuster continuellement la formation

### PROFESSIONNALISER LES FORMATEURS – Objectif : 100% professionnels

En investissant dans la professionnalisation des formateurs, les établissements éducatifs peuvent améliorer la qualité de l'éducation et de la formation qu'ils offrent, ce qui profite directement aux stagiaires. Des formateurs compétents et bien préparés ont un impact positif sur la réussite des stagiaires et sur leur préparation pour leur vie professionnelle.

La professionnalisation des formateur.trice.s est donc pour nous une valeur essentielle pour garantir la qualité de l'enseignement et de la formation.

Étapes clés pour professionnaliser les formateurs :

1. Développement professionnel continu
2. Accès à la formation
3. Certification et accréditation
4. Évaluation des compétences
5. Échange de bonnes pratiques
6. Utilisation d'outils et de technologies
7. Développement de compétences non techniques
8. Évaluation par les pairs
9. Promotion de la recherche et de l'innovation
10. Suivi de la performance
11. Récompenses et reconnaissance



|  | Actions mise en place  | Actions à mettre en place | IP | JH | SE | AN |
|--|--|---------------------------|----|----|----|----|
| <b>AMELIORER LA QUALITE – Objectif : 100% satisfaits</b> |  |                           |    |    |    |    |
| <b>Définir des objectifs clairs pour la formation</b>    | S'assurer que ces objectifs intègrent des éléments de durabilité pertinents.   | /                         | X  | X  | X  | X  |
| <b>Intégrer la durabilité dans le contenu</b>            | Intégrer des concepts de durabilité dans le contenu de la formation.   | /                         | X  | X  | X  | X  |
| <b>Utiliser des méthodes pédagogiques interactives</b>   | Utiliser des méthodes pédagogiques interactives pour encourager la réflexion et la participation des stagiaires.   | /                         | X  | X  | X  | X  |
| <b>Promouvoir la pensée critique</b>                     | Encourager les stagiaires à remettre en question les idées reçues, à analyser de manière critique les informations et à élaborer des solutions créatives aux problèmes de durabilité.  | /                         | X  | X  | X  | X  |
| <b>Évaluer les compétences pratiques</b>                 | Évaluer les compétences pratiques des stagiaires en matière de durabilité, en mettant l'accent sur leur capacité à résoudre des problèmes du monde réel liés à la durabilité.  | /                         | X  | X  | X  | X  |
| <b>Mettre en avant les meilleures pratiques</b>          | Inclure des exemples de meilleures pratiques en matière de durabilité dans la formation, en montrant aux apprenants des exemples concrets de ce qui fonctionne.  | /                         | X  | X  | X  | X  |
| <b>Promouvoir la citoyenneté active</b>                  | Enseigner aux stagiaires comment ils peuvent devenir des citoyens actifs engagés dans des initiatives de durabilité au sein de leur communauté et au-delà.   | /                         | X  | X  | X  | X  |
| <b>Évaluer et ajuster continuellement la formation</b>   | Évaluer régulièrement l'efficacité de la formation en utilisant des indicateurs de performance appropriés et apportez des ajustements en fonction des résultats obtenus.   | /                         | X  | X  | X  | X  |
| <b>Capsules à l'attention des Stagiaires</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>RSE – Définition, exemples, avantages (9 minutes) : <a href="#">RSE: Responsabilité Sociétale des Entreprises – Définition Exemples Avantages - YouTube</a></li> <li>SustainableSkills – <a href="#">Journée HEFP sur la durabilité dans la formation professionnelle 1/2 - YouTube</a></li> <li>SustainableSkills – <a href="#">Journée HEFP sur la durabilité dans la formation professionnelle 2/2 - YouTube</a></li> <li>Le monde de Jamy : Santé, transports, climat : les animaux ont la solution (149 minutes) <a href="#">Santé, transports, climat : les animaux ont la... - France 3 (orange.fr)</a></li> <li>Le monde de Jamy : Incendie, réchauffement surexploitation (109 minutes) : <a href="#">Incendies, réchauffement, surexploitation :... - France 3 (orange.fr)</a></li> <li>Durabilité : <a href="#">enjeux scientifiques et sociaux - YouTube</a></li> <li>Urbanisme &amp; Energie : Comment évoluer vers des villes durables ? (10 minutes) <a href="#">Urbanisme &amp; Energie - comment évoluer vers des villes durables ? - YouTube</a></li> </ul> |                           |    |    |    |    |

|  | Actions mise en place   | Actions à mettre en place                            | IP | JH | SE | AN |
|--|---|--|----|----|----|----|
| <b>PROFESSIONNALISER LES FORMATEURS – Objectif : 100% professionnels</b> |   |  |    |    |    |    |
| <b>Développement professionnel continu</b>                               | Encourager les formateur.trice.s à poursuivre leur développement professionnel tout au long de leur carrière.   | En cours de réalisation<br>Echéance : septembre 2024 | X  |    | X  |    |
| <b>Accès à la formation</b>  | Proposer aux formateur.trice.s des opportunités de formation sur les dernières méthodes pédagogiques et les technologies éducatives émergentes.                                 | En cours de réalisation<br>Echéance : septembre 2024 | X  |    | X  |    |
| <b>Certification et accréditation</b>                                    | Encourager les formateur.trice.s à obtenir des certifications ou des accréditations dans leur domaine d'expertise, ce qui peut renforcer leur crédibilité et leur compétence.   | En cours de réalisation<br>Echéance : septembre 2024 | X  |    | X  |    |
| <b>Évaluation des compétences</b>  | Mettre en place un processus d'évaluation des compétences pour évaluer régulièrement les compétences des formateurs et identifier les domaines qui nécessitent un renforcement. | En cours de réalisation<br>Echéance : septembre 2024 | X  |    | X  |    |
| <b>Échange de bonnes pratiques</b>                                       | Encourager les formateurs à partager leurs expériences et leurs meilleures pratiques lors de réunions et de sessions de formation interne.                                      | En cours de réalisation<br>Echéance : septembre 2024 | X  |    | X  |    |
| <b>Utilisation d'outils et de technologies</b>                           | Former les formateurs à l'utilisation d'outils et de technologies éducatives modernes qui peuvent améliorer l'efficacité de l'enseignement et de la formation.                  | En cours de réalisation<br>Echéance : septembre 2024 | X  |    | X  |    |
| <b>Développement de compétences non techniques</b>                       | Encourager le développement de compétences non techniques telles que la communication, la gestion du temps et la résolution de problèmes.                                       | En cours de réalisation<br>Echéance : septembre 2024 | X  |    | X  |    |
| <b>Évaluation par les pairs</b>  | Mettre en place un système d'évaluation par les pairs où les formateurs peuvent recevoir des commentaires constructifs de leurs collègues.                                      | En cours de réalisation<br>Echéance : septembre 2024 | X  |    | X  |    |
| <b>Promotion de la recherche et de l'innovation</b>                      | Encourager les formateurs à s'engager dans la recherche pédagogique et à explorer de nouvelles approches et méthodologies d'enseignement.                                       | En cours de réalisation<br>Echéance : septembre 2024 | X  |    | X  |    |
| <b>Suivi de la performance</b>   | Établir des mécanismes de suivi de la performance des formateurs pour garantir qu'ils atteignent les objectifs d'enseignement et de formation.                                  | En cours de réalisation<br>Echéance : septembre 2024 | X  |    | X  |    |
| <b>Récompenses et reconnaissance</b>                                     | Valoriser et récompenser les formateurs pour leurs contributions exceptionnelles à l'enseignement et à la formation.  | En cours de réalisation<br>Echéance : septembre 2024 | X  |    | X  |    |

# L'ÉCOSYSTEME DE LA FABRIQUE A BONHEURS

La Responsabilité Sociale des Entreprises est un aspect crucial de la gestion de notre organisme de formation y compris dans les relations avec nos clients et nos fournisseurs.

- Évaluation des risques et opportunités liés à la RSE dans les relations avec les clients et les fournisseurs.
- Mise en place de critères RSE lors de la sélection des fournisseurs, en évaluant leur engagement en matière de durabilité, de conditions de travail équitables, et de pratiques commerciales éthiques.
- Partage d'informations sur les initiatives RSE mises en place et les progrès réalisés.
- Sensibilisation des employés, des clients et des fournisseurs aux enjeux RSE et former les équipes pour intégrer des pratiques durables dans leurs activités quotidiennes.
- Promotion de l'innovation durable dans le développement de produits et services en collaboration avec les clients.
- Mise en place de politiques de gestion des déchets et promotion de l'économie circulaire et encouragement des clients et des fournisseurs à adopter des pratiques similaires.
- Promotion des droits de l'homme et du travail décent.
- Évaluation régulière de l'impact social des activités de l'entreprise sur la communauté locale.
- Établissement d'un processus d'amélioration continue pour les initiatives RSE.
- Intégration des retours des clients, des fournisseurs et des parties prenantes pour ajuster et améliorer les pratiques RSE.

La Fabrique à Bonheurs est une TPE qui a un impact extrêmement limité auprès de ses fournisseurs.

Cependant auprès de ses apprenant.e.s et via le module RSE proposé en asynchrone, notre organisme de formation arrive à sensibiliser ses stagiaires au RSE.

## LE VOLET SOCIÉTAL DE LA FABRIQUE À BONHEURS

La Fabrique à Bonheurs déménage de ses locaux du 36 rue Laffitte – Paris vers de nouveaux locaux parisiens plus petits et en adéquation avec ses besoins.

Le déménagement est prévu pour septembre 2024 et la mise en place du volet sociétal se fera à la nouvelle adresse (non encore connue) :

- Actions et initiatives pour améliorer la qualité de vie des parties prenantes internes et externes, telles que les communautés locales, les clients, les employés...
- S'efforcer de contribuer positivement aux communautés dans lesquelles elles opèrent : bénévolat, des dons de charité...

Déjà inclus dans le RSE

- Promouvoir la diversité et l'inclusion au sein du Personnel.
- Respecter les droits des collaborateurs.
- S'engager à fournir des produits et services de haute qualité tout en respectant les normes éthiques.
- Adopter des pratiques commerciales éthiques.

En résumé, La Fabrique à Bonheurs souhaite opérer de manière socialement responsable, en contribuant positivement aux communautés et en respectant les droits et le bien-être de toutes leurs parties prenantes.

## EN CONCLUSION ....

En conclusion, la Responsabilité Sociale des Entreprises représente bien plus qu'une simple obligation morale ou légale ; c'est une philosophie qui associe prospérité économique et pratiques éthiques, sociales et environnementales responsables.

En adoptant une approche transparente, éducative et collaborative, La Fabrique à Bonheurs veut encourager une compréhension accrue de la RSE avec ses parties prenantes.

La Fabrique à Bonheurs a un rôle à jouer dans la création d'un monde plus durable et éthique pour les générations présentes et à venir.

## LEXIQUE

IP : Isabelle PAILLEAU

JH : Jessica HOLLENDER

SE : Samya ESTEVES

AN : Amélie NADALINI

PPP+ : Praticien.ne en Psychopédagogie Positive

# ANNEXE

# ANNEXE 1

**B.** ATELIERS (Formations complémentaires)

---

**B.** ATELIERS +++

---

**B.** ATTESTATIONS PRESENCE

---

**B.** BAIL 36 LAFFITTE

---

**B.** DOSSIERS CANDIDATURES PPP+

---

**B.** Dossiers partagés

---

**B.** EMARGEMENTS FORMATIONS

---

**B.** KAIROS POLE EMPLOI FORMIRIS

---

**B.** Marketing

---

**B.** PPP+++

---

**B.** Prise en charge AGEFICE POLE EMPLOI

---

**B.** PROCEDURES

---

**B.** QUALIOPI

---

**B.** QUALIOPI 2025

---

**B.** RNCP

---

**B.** Transfert Learnybox à Moodlab



# la fabrique à bonheurs

Académie de la Psychopédagogie Positive



La Fabrique à Bonheurs  
36 rue Laffite – 75009 Paris  
09 81 25 69 18

[contact@lafabriqueabonheurs.com](mailto:contact@lafabriqueabonheurs.com)



Dirigeante : Isabelle PAILLEAU



SIRET : 754 021 301 00033  
Entreprise SARL



Dispositifs adaptés pour accueillir des  
personnes en situation de handicap.  
Référente Handicap : Samya ESTEVES



Scanner le QR CODE pour vous rendre  
sur notre site internet