



# EXEMPLES D'INDICATEURS

Date de dernière mise à jour du document : novembre 2023

## 4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



Ce document reprend une liste non-exhaustive d'indicateurs pouvant vous inspirer dans la mise en place et le suivi de vos actions.

Ces indicateurs proviennent de rapports d'entreprises et ont été, dans certains cas, adaptés sur base de notre expérience de terrain.

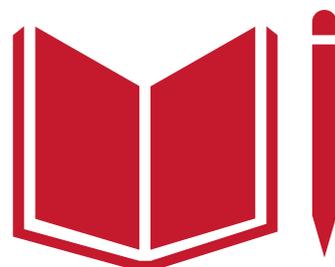
# SDG 4 - Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

Parmi les 7 cibles et 3 moyens de l'objectif 4, nous avons retenu la cible applicable aux entreprises wallonnes

## Cible 4.4

D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat

Découvrez les autres cibles de l'objectif 4 !



## Le SDG 4 relatif à une éducation de qualité invite les entreprises, à titre d'exemples, à :

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Direction & administration générale	Faciliter l'accès à la formation des membres du personnel avec le cas échéant adaptation du temps de travail, octroi de temps partiel/alternance, congés sabbatiques ou horaires flexibles.	Nombre de personnes qui bénéficient d'un aménagement d'horaire dans le cadre d'une formation  Nombre de personnes bénéficiant du "congé éducation payé"
Direction & administration générale & RH	Participer à l'éradication de l'analphabétisme en proposant ou finançant des actions d'apprentissage auprès des membres de son personnel et de leurs proches.	Nombre d'actions proposées et/ou financées
Direction & administration générale & RH	Favoriser l'éducation des populations locales dans les pays d'exploitation en développement, en proposant des formations à la main-d'œuvre, ou en participant à des programmes de soutien dans les écoles.	Nombres d'heures de formation dispensées aux populations locales  Quantité de matériel scolaire distribué dans les écoles  Nombre d'heures de bénévolat réalisées dans les écoles
Partenariat	Réaliser des actions de transferts de compétences et de formation dans les pays en développement pour favoriser la montée en compétence tout en respectant et en s'appuyant sur les savoir-faire locaux.	Nombre d'heures de formation octroyées dans les pays en développement

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Partenariat	Réaliser des partenariats avec les établissements scolaires (hautes écoles, universités) et/ou les centres de formation afin de contribuer à la formation de professionnels et d'explicitier ses besoins futurs en recrutement. Le cas échéant, proposer aux membres de son personnel (en leur qualité d'experts) de dispenser des cours ou des modules de formation.	<p>Nombre de partenariats avec les établissements scolaires / centres de formation</p> <p>Nombre de formations proposées via ce type de partenariat (accueil de personnes en alternance ou en stage vs envoi de personnes en formation incluant l'alternance ou non)</p> <p>Nombre de personnes recrutées via ce canal (stage ou alternance)</p> <p>Nombre d'heures de formation données en externe</p>
RH	Proposer des parcours en alternance, des stages, des formations et tout autre moyen de développer des aptitudes professionnelles, notamment des populations vulnérables et des jeunes, par exemple en participant à des salons pour stagiaires (étudiants) ou apprenants (alternance), foires à l'embauche, ou encore en émettant des offres de stages via les canaux appropriés (centres de formation, hautes écoles ou universités, LinkedIn, ...)	<p>Nombre de personnes en alternance, de stagiaires, ou de personnes accueillies pour une formation</p> <p>Nombre (ou %) de personnes en alternance ou de stagiaires embauchés à la suite de leur stage</p>
RH	S'assurer, le cas échéant, que les travailleurs exposés à un licenciement ou une fin de contrat bénéficient d'un accompagnement en vue d'une reconversion (incluant ou non une formation). Mener un entretien de suivi dans les x mois après la fin de la collaboration.	Nombre (ou %) des travailleurs qui ont retrouvé un emploi dans les 2 mois après un licenciement ou une fin de contrat
RH	Organiser un système de parrainage avec les nouveaux arrivés dans l'équipe, afin de les aider à mieux se former.	<p>Nombre de duos formés</p> <p>Formaliser une procédure de parrainage systématique pour tout nouveau collaborateur</p>

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
RH	Formaliser un plan de formation global pour l'entreprise et mettre en place une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en cohérence avec l'évolution des métiers, des techniques et technologies. Prendre en compte les métiers identifiés comme "en pénurie" et privilégier les formations dans ces filières.	
RH	Donner accès à tous ses (employés) membres du personnel et à tous les stades de leur expérience professionnelle, au développement des compétences, à la formation et à l'apprentissage pour les faire accéder à des opportunités d'avancement. Etablir un plan de formation individuel en concertation avec le/la responsable hiérarchique (par exemple, lors de l'évaluation annuelle) et encourager les membres du personnel à être acteurs dans le choix de leurs formations. Favoriser l'accès à ces formations en y participant financièrement.	

## INDICATEURS

- Cartographie des besoins du personnel en matière de formation
- % de formations suivies par rapport à ce qui était prévu dans l'évaluation annuelle + satisfaction par rapport à ce qui a été suivi (évaluation annuelle des membres du personnel)
- Données reprises dans les comptes annuels (heures de formation par catégorie de travailleur)
- Nombre d'heures de formation / an/ membre du personnel
- Nombre d'heures moyen de formation / an / catégorie de travailleur
- % des travailleurs qui ont participé à des formations ces 12 derniers mois
- % des travailleurs ayant un plan de formation continue
- Taux de mobilité interne = nombre (ou %) de collaborateurs ayant changé de fonction au cours des 12 derniers mois
- Taux d'employabilité = analyse qualitative des compétences (hard ou soft skills) à maintenir ou à développer par les membres de son personnel (objectif d'aligner les compétences sur les besoins de la fonction)
- Budget annuel consacré aux formations
- % des collaborateurs ayant suivi une formation financée (en tout ou partie) par l'entreprise

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
RH	Favoriser l'autonomisation des groupes vulnérables et victimes de discriminations en mettant en place des opportunités d'apprentissage spécifique.	<p>Nombre d'échanges entre les personnes vulnérables ou victimes de discrimination avec le conseiller en prévention</p> <p>Nombre de séances de sensibilisation sur le thème de la discrimination sur le lieu de travail</p>



# Les SDGs

pour les entreprises wallonnes

[www.sdgs-entreprise.be](http://www.sdgs-entreprise.be)



Avec le soutien de

