

Raison d'être



Faire grandir tous les talents,
tout au long de la vie,
et s'engager ensemble
pour contribuer au développement
responsable des entreprises
et des territoires.

RAISON D'ETRE DU GROUPE EDUCATIF RAPPORT EVALUATION 2022

Rappel de la démarche, adoption de la Raison d'être du Groupe éducatif et son programme annuel

1. L'organisation sur l'ensemble de la chaîne, du central au local. Quid des parties prenantes ?
2. Les réalisations du programme, par axe et engagement. Suivi des indicateurs.
3. Programme et stratégie 2023
4. Annexe Tableau des actions par objectif

Rôle de la Raison d'être dans le groupe éducatif

Chaque point comporte une analyse critique et les actions de correction à engager.

La Holding Education de la CCI Paris Ile de France, composé de ses 6 EESC et de la DGA Education, s'est réunie autour de sa raison d'être adoptée fin 2021 après une large concertation de ses parties prenantes, engagée fin 2020.

Le cahier de la RE porte 3 objectifs, 9 engagements, 30 actions pluriannuelles et 19 actions à engager en 2022.

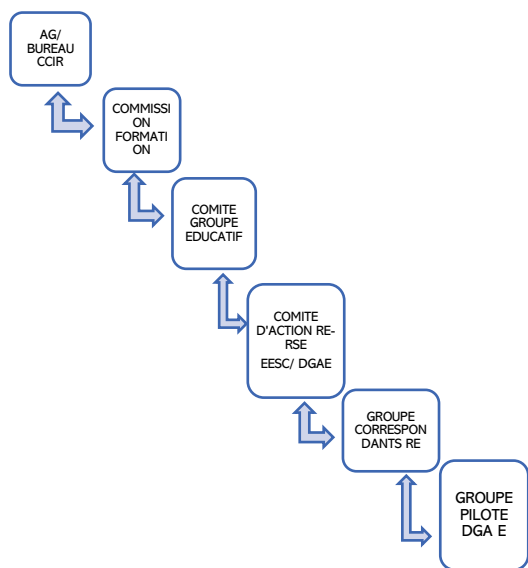
Dès le début 2022, le groupe éducatif s'est organisé pour répondre à cette démarche et l'intégrer dans son organisation et sa stratégie. Des engagements et des actions concrètes ont été formalisés dans les objectifs annuels des DG d'EESC et de la DGA E.

La Raison d'être du groupe Educatif s'élargit à la RSE en cohérence avec la démarche RSE développée au sein du groupe CCIR (Axe 3 de la RE engagement 1 : « se doter des valeurs RSE communes aux EESC et entités du Groupe Educatif) (« une Charte RSE commune aux EESC inspirée de la Charte CCIR »).

Sans inscrire sa raison d'être à l'immédiat dans les statuts de sa holding, le groupe éducatif répond aux exigences du rapport de mission, préfigurant ainsi un possible statut de société à mission.

Le présent rapport de mission a pour objet d'évaluer l'efficacité des actions par rapport aux objectifs économiques, sociaux et environnementaux d'une part et leur pertinence par rapport à la stratégie d'autre part. Il vérifiera la réalité des engagements de la raison d'être dans la stratégie du groupe éducatif et identifiera les marges de progrès.

La mise en place d'une Gouvernance dédiée au suivi de la Raison d'être



**[TJJ+BC+LAB] +S. POTIER+ C LE MOEL

La Raison d'être du Groupe Educatif s'est intégrée à l'organisation existante (Groupe pilote, correspondants RE, Comité de Groupe Educatif et Commission Formation).

Le Groupe pilote est composé du DGAE et de 2 collaborateurs, accompagnés des expertises de la DIP et de la responsable Qualité transversale.

Au sein des EESC, 6 correspondants Raison d'être ont été désignés formant un groupe référent, auxquels s'ajoutent 17 ambassadeurs RSE désignés au titre de la démarche RSE de la CCIR.

Les correspondants raison d'être se sont réunis à trois reprises afin de se constituer en réseau et de programmer les actions à présenter aux comités d'actions.

Le CODIR de chaque EESC et celui de la DGAE se réunissent en format Comité d'actions RE- RSE avec le ou les ambassadeurs et, autant que de besoin, des parties prenantes ou des expertises extérieures (DPI, DRH, Achats...). Les comités d'action du groupe éducatif déploient les engagements Raison d'Etre & RSE, valident et évaluent leurs plans d'actions. A mi 2022, chaque EESC et la DGAE ont procédé à l'installation de leur comité d'action RE-RSE.

Le comité de groupe éducatif s'est réuni sur la raison d'être en juin 2022 validant les actions à engager prioritairement.

Ainsi la Raison d'être du groupe éducatif a pris sa place dans l'organisation et dans l'activité de chacun de ses établissements sans alourdir la gouvernance des établissements membres.

Cette première année de mise en œuvre qui a permis l'engagement de plusieurs actions concrètes, s'est réalisée sans affectation de moyens dédiés.

Une marge de progression identifiée concerne la participation accrue des parties prenantes externes aux démarches raison d'être.

Objectif 1





Faire grandir tous les talents tout au long de la vie

ENGAGEMENT N° 1 | Créer les conditions d'accès à des formations décloisonnées, modulables et individualisées, tout au long de la vie

ACTIONS

- Diversifier les profils (féminisation, public en reconversion, en insertion, en QPV, migrants). Mettre en œuvre une politique d'insertion et d'ouverture sociale.
- Diversifier et modulariser les parcours (par blocs de compétences, proposer des parcours de formation).
- Bâtir une politique solide de relation avec Les Alumni dès la première inscription.
- Promouvoir les enjeux pédagogiques adaptés à la formation tout au long de la vie (insertion, reconversion professionnelle). Créer un badge « se former tout au long de la vie ».

ACTIONS PHARES 2022




- 1 | Développer un outil de suivi des Alumni dans au moins 2 EESC. 
- 2 | Former les apprenants aux enjeux de l'égalité salariale et lancer une action de sensibilisation des apprenants à la négociation salariale. 
- 3 | Mener au moins 2 actions pour les publics en insertion (demandeurs d'emploi, décrocheurs scolaires). 
- 4 | Augmenter de 50 % les dossiers de VAE. 

ENGAGEMENT N° 2 | Anticiper les tendances pour répondre aux attentes des publics, aux enjeux des entreprises, aux évolutions des métiers

ACTIONS

- Assurer une veille des tendances de transformation de l'emploi, des métiers de la formation (études sectorielles d'opportunité).
- Comme acteur de référence de l'écosystème, être associé aux réflexions sur l'évolution des besoins métiers/ intégrer les professionnels à la création des nouveaux programmes (branches professionnelles, organismes en charge de publics cibles, la Région...). Organiser le conseil d'orientation professionnelle. Participer aux commissions formation de branches.
- Développer la créativité et le droit à l'expérimentation.
- Accélérer l'hybridation des parcours de formation, développer l'expérience entreprise en adéquation avec les exigences métiers (présentiel/distanciel/en situation de travail/environnement immersif).

ACTIONS PHARES 2022

- 1 | Mener 5 expérimentations d'hybridation de la pédagogie (écotes « phygitaies »). 
- 2 | Augmenter de 20 % le nombre de maquettes pédagogiques hybrides. 
- 3 | Lancer une campagne de « projets blancs » pour encourager l'innovation. 

Cet objectif pose le principe de la diversité (sociale, géographique, des âges ou des genres ...) des apprenants et des apprentissages et l'exigence de développement et de progrès.

- 1.1. Cet engagement vise à adapter le modèle éducatif à la diversité des apprenants. Cette exigence de souplesse et d'adaptation des modèles et de l'accueil, doit se faire en garantissant les niveaux de qualité des formations et de résultats qui font la spécificité du groupe éducatif CCI Paris IDF.

Sur la relation aux apprenants des initiatives d'animation de la relation alumni, permettant l'extension aux primo inscrits, favorisant leur intégration à la communauté ont été mises en place par certaines EESC.

Sur l'ouverture des écoles à la diversité des publics, le CFA du groupe éducatif accueille 20% d'apprentis issus des QPV. Par ailleurs, les EESC développent des politiques de bourses. Pour garantir l'intégration et la réussite de ces publics, les EESC se sont engagées dans des programmes d'accompagnement individuels spécifiques.

Par exemple, LEA-CFI, en partenariat avec Humando, a mis en place une formation visant à l'insertion de réfugiés, futurs mécaniciens réparateurs de véhicules industriels.

La proposition de programmes spécifiques (« be coding lady ») sur la féminisation des métiers techniques ou scientifiques n'a pas encore permis une augmentation significative de leur présence dans ces formations. Des campagnes à l'échelle nationale devraient être organisées pour renforcer l'action locale des écoles. Un module de formation à l'égalité salariale qui vise à contribuer à l'égalité de traitement dès la première embauche a été construit, il sera administré dès 2023.

La diversification des parcours a été organisée avec la certification par blocs de compétence et l'intégration d'une réflexion et de formation sur les pédagogies adaptées. Une proposition pédagogique de formation tout au long de la vie (FTLV) a été construite « Construire et accompagner la FTLV ». Les actions sur la VAE ont été reportées suite à la transformation de la VAE en REVA (« reconnaître et valider ») par la loi et en attente des précisions législatives et réglementaires à ce sujet.

- 1.2. Cet engagement considère les enjeux des mutations sociétales, environnementales et technologiques et leurs impacts sur l'école du futur. Il permet de répondre aux besoins du marché de l'emploi (métiers en tension et métiers d'avenir) et se construit avec les entreprises. Les Ecoles proposent de nouvelles formations qui répondent à ces critères mais notent le faible nombre d'inscrits intégrant ainsi un risque innovation.

La veille est organisée à l'échelle de chaque établissement dans les métiers enseignés avec les enseignants chercheurs, ainsi qu'au niveau du groupe avec le programme CIMAISES de l'innovation, veille éducative et thématiques permanente et interactive, soutien à la réflexion éducative et l'innovation pédagogique (15 cimaises).

Le groupe éducatif a lancé le projet d'Ecole phygitale (accélérer le développement du numérique éducatif et d'hybridation des formations), piloté par la DIP, financé par le FSE, avec 5 EESC associées :



- FERRANDI via la mise en place d'un environnement de production autonome de contenus numériques et d'une bibliothèque de modules auto-formatifs en technologie pâtisserie, technologie culinaire et RSE
- SUP de V propose un Campus digital
- ISIPCA expérimente l'utilisation de la réalité virtuelle
- ESIEE IT module cybersécurité
- GOBELINS a ouvert 2 programmes innovants en 2022. La Créative Gallery, patrimoine des créations visuelles (sept 2022) base accessible aux apprenants et enseignants, et l'espace *Creative lab*, un lieu d'expérimentation des filières images, showroom et médiathèque (financement Afdas et Feder).

ENGAGEMENT N° 3 | Permettre à tous les collaborateurs de devenir des acteurs engagés de la Raison d'être

ACTIONS

- Intégrer les collaborateurs du Groupe éducatif dans des parcours carrière adaptés.
- Gérer les potentiels, mentorat, mobilité.
- Organiser une réunion annuelle de brainstorming/réflexion sur les contenus et les modalités pédagogiques.
- Créer un concours annuel du Groupe éducatif valorisant les initiatives et projets liés à la Raison d'être.

ACTIONS PHARES 2022

- 1 | Mettre en œuvre un programme de reconnaissance valorisant les initiatives internes liées à la Raison d'être. 
- 2 | Former 100 % des collaborateurs aux enjeux Raison d'être - RSE - Développement durable. 

L'aspect pédagogique de l'hybridation est abordé dans le « Manuel de l'apprenant moderne, premiers pas pour s'organiser en contexte hybride » et s'accompagne d'un espace hybride pour soutenir l'innovation et les transformations éducatives : "le Grand Bain", via la formation, le conseil et l'accompagnement, l'animation de communautés de pratiques [communauté des directeurs académiques et communauté des responsables innovation ...], le soutien aux projets portés par les enseignants visant à promouvoir la créativité et le droit à l'expérimentation en pédagogie et l'acquisition de modules de réalité virtuelle pour former les enseignants aux usages pédagogiques de la réalité virtuelle.

1.3. La démarche de raison d'être repose sur l'implication des collaborateurs.

La démarche RSE engagée par le pôle RSE-SST de la DGA RH a permis de lancer un programme de sensibilisation à la RSE ainsi, les 17 ambassadeurs du groupe éducatif ont bénéficié de 2 ateliers de formation (formations prises en charge par la DGA RH).

Les 6 codir des EESC et celui de la DGAE (63 collaborateurs) ont reçu une formation-sensibilisation à la RSE, soit au total 80 collaborateurs du groupe éducatif formés. En anticipation, trois EESC (Ferrandi, LEA-CFI et Gobelins) avaient déjà engagé un processus RSE et formé l'ensemble de leurs collaborateurs. La DRH de la CCIR a inscrit la formation de tous les collaborateurs à la RSE dans le budget formation de 2023, les ambassadeurs RSE une fois formés animeront des ateliers « fresque du climat » pour l'ensemble des collaborateurs.

Cet engagement dans la formation RSE des collaborateurs permet l'acquisition d'un socle commun de connaissances.

A ISIPCA La Fabrique, à la suite de la nomination des ambassadeurs RSE, un questionnaire de sensibilisation et compréhension des besoins en termes de RSE des parties prenantes a été administré. Des Groupes de travail de mise en œuvre et de valorisation des initiatives des collaborateurs / élèves sur le sujet, sur la base du plan d'action, sera mis en place par les ambassadeurs RSE.

Le groupe éducatif se transforme, anticipe les modèles de formation et les pédagogies futures, et investit sur « la formation des formateurs ».

Un outil commun de CRM alumni permettant l'optimisation de la relation avec les apprenants tout au long de la vie et les passerelles entre EESC n'est pas encore disponible. L'animation de la relation aux alumni doit pouvoir se développer par de nouveaux outils de l'IA et intégrer la phase de pré rentrée pour les primo inscrits.

Malgré le développement de cursus adapté à chaque apprenant, le groupe éducatif n'est pas suffisamment présent sur les marchés de la formation des demandeurs d'emploi ou TLV.

Objectif 2

S'engager ensemble pour des écosystèmes apprenants et une transversalité plus affirmée entre les écoles

ENGAGEMENT N° 1 | Encourager la collaboration entre EESC

ACTIONS

- Accords académiques entre les écoles du Groupe éducatif, intégrer un droit de priorité des EESC dans les consultations publiques ou le montage de projets.
- Organiser des outils de gestion des parcours et diplômes hybrides (systèmes informatiques adéquats de validation de crédits). Mutualisation des moyens (pas exclusivement financiers) entre les écoles.
- Développer la collaboration en matière de recherche autour d'axes communs. Entretien et alimenter les groupes de réflexion transverses aux écoles.

ACTION PHARE 2022

- 1 | Créer 3 nouveaux accords inter-écoles intragroupe. ✓
- 2 | Organiser une présentation croisée des activités des EESC avec Les Présidents et les directeurs généraux des EESC (séminaire d'une journée). ✗

ENGAGEMENT N° 2 | Incarner la notion de territoire académique

ACTIONS

- Disposer de la cartographie des partenaires académiques par territoire.
- Développer la collaboration académique entre établissements d'un même territoire (politique de site).
- Développer la collaboration thématiques entre établissements différents.

ACTIONS PHARES 2022

- 1 | Chaque EESC engage des actions (politique de site) pour être présent sur la carte des territoires. ✓
- 2 | Tous les EESC participent à une politique de site. ✗

ENGAGEMENT N° 3 | Développer les diplômes et titres propres

ACTIONS

- Valoriser la politique de développement des diplômes et de leurs modalités de délivrance.
- Développer une stratégie par secteur.
- Développer la reconnaissance des formations sur les nouveaux métiers.

ACTION PHARE 2022

- 1 | Déposer au moins 3 maquettes pédagogiques sur les métiers en émergence ou en tension. ✓

Cet objectif questionne à la fois le positionnement et la taille des écoles du groupe éducatif, la participation à une politique de site et le développement d'une offre de formation plus diversifiée et transversale.

2.1. La transversalité et les partenariats entre les EESC du groupe s'expriment dans l'offre de formation, dans la recherche ou dans des opérations communes mais reste encore trop expérimentale.

Les entreprises expriment des besoins de compétences plus larges ou hybrides, qui contrastent avec l'offre des EESC centrées sur les enjeux techniques.

Les passerelles restent rares ou ponctuelles, il s'agira de valoriser ces options dans l'offre de formation.

2.2. La place des EESC dans l'écosystème de formation, très concurrentiel, ne s'exprime pas uniquement via la taille des établissements ou le volume de leurs apprenants, mais aussi dans la capacité des écoles à participer à des regroupements grâce à leurs expertises et qualités propres.

Plusieurs des écoles de la CCI Paris Ile-de-France sont engagées dans ces dynamiques ; alliance autour de CY Cergy Paris Université (CY Alliance), collaboration avec Sorbonne Université dans le cadre du CFA des Sciences, partenariats de plusieurs écoles (LÉA-CFI, Sup de V) avec des établissements de l'Université Versailles-St-Quentin pour la délivrance de formations en apprentissage, de l'IUT au master, adhésion de Ferrandi à la Rungis Académie, ou encore participations aux Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ), Campus d'excellence ou même aux pôles de compétitivité (ISIPCA, membre de Cosmetic Valley, en assure la vice-présidence en charge de la formation) et aux clubs d'entreprises (Agroalia).

Deux écoles du groupe éducatif (FERRANDI et GOBELINS) sont intégrées à la conférence des grandes écoles sur le nouveau statut de « grande école associée », ESIEE IT, école d'ingénieur, fera acte de candidature pour dans le collège « Grande Ecole ». ISIPCA devra aussi instruire ce dossier.

Cette approche partenariale au cas par cas, pourrait être organisée dans une politique de groupe, de pôle, sectorielle ou de site. La place des EESC gagnerait à être d'avantage valorisée.

2.3. Les expertises développées par les EESC du groupe éducatif, le volume de leurs apprenants et la qualité des formations permet aux écoles de faire évoluer leurs formations et de répondre, au plus proche, aux besoins des entreprises.

Ainsi en anticipation des mutations environnementales et technologiques l'offre de formation s'est enrichie pour répondre aux besoins des entreprises que ce soit sur les métiers en tension ou sur les métiers d'avenir. La mise sur le marché de ces formations nouvelles pourrait cependant être plus dynamique.

Les formations des EESC du groupe éducatif sont inscrites au RNCP ou au RS et sont certifiées Qualiopi. Il peut arriver que les besoins des entreprises devancent les possibilités d'enregistrement au RNCP, écart qui pénalise les écoles innovantes.

Objectif 3

Contribuer au développement responsable des entreprises et des territoires

ENGAGEMENT N° 1 | Se doter de valeurs RSE communes aux EESC et entités du Groupe éducatif (Charte)

ACTIONS

- Adopter une Charte CCI Education en cohérence avec celle de la CCI Paris Ile-de-France.
- Limiter l'empreinte environnementale de chaque établissement (label Ecole durable).
- Développer une politique de labellisation RSE, créer un badge Développement durable/RSE pour les apprenants.

ACTIONS PHARES 2022

- 1 | Elaborer la Charte RSE CCI Paris Ile-de-France Education. ❌
- 2 | Identifier les référentiels d'amélioration continue Développement durable/RSE appropriés. ❌

ENGAGEMENT N° 2 | Décliner les valeurs communes dans les enseignements pour nourrir la performance des entreprises.

ACTIONS

- Intégrer le développement durable comme socle des enseignements.
- Proposer des enseignements spécifiques favorisant la performance des entreprises.

ACTION PHARE 2022

- 1 | Concevoir des modules de formation RSE communs aux EESC ❌

ENGAGEMENT N° 3 | Contribuer à l'attractivité régionale et rester ouverts sur le monde

ACTIONS

- Mettre en œuvre des projets correspondant aux priorités régionales, nationales et internationales.
- Contribuer à l'animation du territoire : présence des campus, logement et circulation des apprenants, événements locaux.
- Concourir par la formation aux politiques publiques ou à leur renforcement, participer aux initiatives territoriales.
- Contribuer au rayonnement international.

ACTIONS PHARES 2022

- 1 | +20 % de participation à des projets territoriaux. ❌
- 2 | Augmentation (25 %) de la mobilité internationale des apprentis. ✅

Cet objectif pose la question des impacts du groupe éducatif sur le développement économique et territorial, il pense le rôle de ses apprenants dans leurs univers professionnels.

3.1. Cet engagement vise à intégrer la RSE dans la Raison d'être, mettant le groupe éducatif sur le chemin de la société à mission. Considérant l'engagement de la CCIR dans un projet de RSE piloté par la DGARH, le groupe Educatif a lié les deux démarches dans son organisation.

Pour le groupe éducatif la Raison d'être intègre le programme RSE du groupe CCIR piloté par la DGARH, 17 ambassadeurs RSE ont été recensés dans les EESC.

Parallèlement, certaines EESC ont développé des initiatives propres, signature de charte (ESIEE IT), mise en place de dispositif RSE propre (Ferrandi, Gobelins). Les EESC, répondent à leurs obligations légales, règlementaires (handicap, violences sexuelles et harcèlement, décret tertiaire etc...) ou de métiers (Qualiopi). Sur certains sujets, une coordination par la DGAE a pu se mettre en place (ex : le réseau des correspondants handicap, mesures covid, audit et démarches Qualiopi). Cette organisation repose sur la désignation de référents dans les établissements et permet l'échange d'expérience, la mise en commun de solutions, la formation des référents, elle garantit la meilleure application des règles et s'enrichie des initiatives propres liées aux métiers ou expertises des écoles (création de badge, démarche de labellisation).

La certification Qualiopi atteste de la qualité de l'ensemble des formations du groupe éducatif. Il apparaît utile que les EESC engagent une approche spécifique de labellisation DD&RS liée à l'éducation.

Par ailleurs les initiatives en termes de RSE si elles sont volontaristes, gagneraient à être partagées et coordonnées.

3.2. Il s'agit à la fois de transformer l'ensemble des enseignements socles (management, finance, informatique ...) et de proposer aux acteurs économiques des expertises spécifiques dans les nouveaux métiers de la RSE (énergies renouvelables, green it, mobilités, ville de demain...).

Dans les EESC, des modules ou systèmes de badge RSE, des ateliers de fresques du climat sont proposés et la transformation des enseignements est soit réalisée (ESPML) ou en cours.

3.3. La formation est un marqueur essentiel du développement des territoires quelle que soit l'échelle (locale, régionale, nationale, internationale), les écoles du groupe éducatif soignent donc leur impact territorial.

Le groupe éducatif porte les préoccupations de l'écosystème éducatif francilien et les ambitions de l'école de demain en participant aux politiques (schémas, programmes...) nationales et régionales.

Les EESC participent au développement local grâce à les partenariats avec d'autres écoles, mais aussi des participations à des projets de territoire (Agoralim, Cité de la Gastronomie de Dijon, Hub et digital de Meudon...)

Le rayonnement international des EESC du groupe éducatif permet l'installation d'antenne à l'étranger (ESIEE IT partenariat EISTI Madagascar) mais aussi l'accueil d'étudiants étrangers.

Le programme MONA initié en 2022 va permettre la circulation en Europe des apprentis, jusqu'alors empêchée par leur statut de travailleur.

PROPOSITIONS POUR UNE PROGRAMMATION DE LA RAISON D'ETRE 2023

La raison d'être du groupe éducatif a pu développer de premiers effets, et s'accompagne d'une culture RSE commune, elle devra s'affirmer plus comme avantage compétitif.

La stratégie à 2025 définie par le groupe dans le cadre d'une démarche de large consultation des EESC est venue réaffirmer les objectifs de la RE et l'alignement de la RE avec les objectifs stratégiques.

Les difficultés rencontrées par le groupe dans la stabilisation financière de ses établissements à la suite des réformes législatives n'ont pas remis en question l'engagement de la RE.

Enfin, la signature par chaque Président et DG des EESC du cahier de la RE confirme l'engagement du groupe dans les objectifs de la Raison d'être.

Les engagements et actions décrits dans le Cahier de la RE restent pertinents et devront se poursuivre en 2023 car il apparaît qu'ils participent à la construction de l'école de demain et apportent les réponses aux grands enjeux et mutations.

Les enjeux et le calendrier (2025) de la transition écologique dans l'ESR nous engagent à accélérer la transformation des formations proposées, de veiller à la formation des formateurs aux enjeux écologiques, et de garantir la mutation de nos établissements et campus.

Le bilan réalisé et les échanges ont permis d'identifier certaines marges de progrès qui viendront conforter ces engagements :

1. Garantir la transformation écologique des formations et des établissements. Valider les démarches de progrès par l'obtention de label. Identifier le ou les labels utiles (label généraliste/ labels éducation). Ce label pourra servir d'outil de communication. Vérifier l'articulation avec le label CCIR (Lucie).
2. Mieux intégrer les parties prenantes dans la démarche de raison d'être au premier rang desquels les apprenants dont certains sont déjà associés aux Comité de pilotage. Mais aussi les entreprises, OPCO et les territoires.
3. Valider le potentiel des nouveaux modèles de formation sur les marchés de formation TLV, des demandeurs d'emploi, de la reconversion et Intégrer les services de VAE et du Conseil en Evolution Professionnelle.
4. Développer un cadre commun de CRM « alumni » permettant l'optimisation de la relation tout au long de la vie et les passerelles entre EESC. La relation aux apprenants doit pouvoir se développer par les nouveaux outils de l'IA et intégrer la phase de pré rentrée pour les primo inscrits comme le champ des anciens pour intégrer les enjeux de la formation TLV.
5. Renforcer la présence des EESC et du groupe éducatif dans l'écosystème francilien de l'ESR et sur les territoires.
6. Définir les moyens du projet de raison d'être pour l'organisation d'un séminaire annuel.
7. Garantir et faciliter la mise en œuvre d'outils mutualisés de prévention et de lutte anticorruption, contre le Harcèlement, les VSS et pour la Diversité.
8. Intégrer l'approche extra financière dans les bilans de la Raison d'être du groupe éducatif
9. Comitologie et Animation : renforcer et dynamiser l'intégration de la RE-RSE dans le fonctionnement du groupe éducatif. Organiser un colloque « transition écologique » dans l'enseignement supérieur autour de personnalités inspirantes.

