



Écologisation de l'EFTP

Spécialiste Agréé

« GoGreen »

Soumis par DPDHL, Allemagne

Pratique novatrice : un exemple qui inspire



L'initiative de formation de 'Spécialiste Agréé GoGreen' contribue au développement d'une culture verte et de développement durable chez les employés de DPDHL au niveau mondial. A cet effet, les différents besoins des employés sont pris en compte, et la formation contextualisée en fonction de leur rôle et environnement à travers des programmes de formation judicieux, la promotion d'actions spécifiques et une mentalité de « spécialiste GoGreen ».

- Date de démarrage : 05/2019
- Type d'institution de mise en œuvre : Secteur privé
- Groupe cible : L'ensemble des employés de la Deutsche Post DHL Group (DPDHL)

DPDHL, Allemagne

Le groupe 'Deutsche Post DHL' (DPDHL) est une société de logistique multinationale allemande dont le siège est à Bonn. Avec environ 550 000 employés dans 220 pays et territoires dans le monde entier, DPDHL connecte les personnes et les marchés et favorise le commerce mondial. La DPDHL contribue au développement durable par des pratiques commerciales responsables, la citoyenneté d'entreprise et les activités en faveur de l'environnement.

Description des activités

L'initiative 'Spécialiste agréé' « GoGreen » offre un programme de formation adéquat en vue de promouvoir une culture de spécialiste qui pousse les employés à adopter une mentalité d'écologiste, capable de contribuer à la réalisation de la Mission 2050 GoGreen du groupe Deutsche Post DHL.

Valeur ajoutée

Quels sont les défis actuels que relève votre initiative ?

À l'échelle mondiale, le groupe DPDHL emploie plus d'un demi-million de personnes. Chaque personne contribue à la réalisation des objectifs environnementaux de DPDHL et à l'atteinte du but de l'organisation, « Connecter les personnes, améliorer leurs conditions de vie ». Dans ce cadre, la DPDHL a créé un programme de formation et d'enseignement interne qui pousse activement les employés à incorporer et promouvoir l'écologisation, la durabilité et l'amélioration de l'efficacité dans leurs rôles.

Pourquoi cette initiative est-elle une réussite ?

Les modules de formation de base mis au point pour le programme de formation de la DPDHL sont pertinents pour toute l'entreprise dans son ensemble. Il s'agit de modules sur mesure ciblant des groupes de travail spécifiques, par exemple coursiers, personnel d'entrepôt chauffeurs-livreurs, personnel administratif et agents de vente. Le programme de formation est structuré de façon modulaire, ce qui permet à chaque division d'avoir le contenu le plus adapté à son personnel. Le module de base de ce programme est le même pour toutes les divisions, et contient des connaissances de base sur le changement climatique, ses impacts, et ce que la DPDHL fait pour atténuer les

effets de la crise climatique. Ce module de formation est en ligne, et peut être mis à jour facilement, mais n'a toutefois pas besoin de changements fréquents par exemple en ce qui concerne des parties spécifiques de l'organisation.

Le module de base comporte six volets :

- Introduction à la Mission 2050 de DPDHL - l'objectif d'atteindre zéro émission d'ici 2050
- Qu'est-ce que le changement climatique ?
- L'impact du changement climatique
- Ce que nous faisons à la DPDHL
- Que pouvez-vous faire ?
- Récap et vérification des connaissances

Quelle est la valeur ajoutée de cet exemple ?

Ce programme de formation est une initiative à l'échelle du groupe qui est comparable dans les différentes divisions tout en étant flexible pour répondre aux besoins spécifiques de chaque division. Le processus implique la création d'un module de base applicable à toutes les parties de l'entreprise, et puis des modules spécialisés pour chaque division selon les besoins. Cela permet de réduire le temps global et les efforts nécessaires pour créer le programme de formation.

Impact sur les programmes de formation

Quelles implications cet exemple a-t-il pour les programmes actuels ou futurs ?

Le programme de formation peut servir de modèle pour de futurs programmes ou modules de formation suffisamment flexibles pour prendre en considération le contexte et besoins locaux. Lors de la transmission des connaissances sur les aspects de durabilité, le format devrait refléter le thème et les objectifs, par exemple en étant un programme en ligne et dématérialisé.

Dans quelle mesure cet exemple a-t-il un impact sur les systèmes d'EFTP ?

Le programme de Spécialiste Agréé GoGreen est une initiative mondiale du Groupe DPDHL fournissant des formats pédagogiques novateurs pour le transfert de connaissances écologiques. L'initiative œuvre aux niveaux local et mondial, en prenant en considération les exigences interculturelles et rôles au niveau local et dans le cadre d'un effectif mondial.

Comment cet exemple répond-il aux exigences de l'industrie et de la société ?

Le programme de formation est le résultat direct des exigences sociales dus à l'importance grandissante du changement climatique et de ses conséquences au niveau mondial.

Du point de vue de l'industrie, cette formation permet à la DPDHL de devenir plus compétitif et d'améliorer son profil en tant qu'acteur responsable. Les modules de formation s'adressent à différents niveaux de connaissance, de cadres de travail, et de prérequis des employés. Cela se reflète dans la conception, la longueur, et le contenu essentiel des modules d'apprentissage et a été rendu possible grâce à une étroite collaboration interne avec les parties prenantes de l'entreprise, les responsables de la formation et du développement, et le comité d'entreprise.

Transférabilité

Quels sont les aspects de cet exemple qui peuvent avoir une valeur pratique pour d'autres Centres UNEVOC/ institutions d'EFTP ?

Ce qui pourrait être instructif, c'est le processus d'engagement global des parties prenantes qui fut un élément clé dans la conception d'un programme de formation efficace. La concertation des acteurs a joué un rôle capital lors de la phase de consultation, de conception, et de test. Ce processus structuré permet de garantir la prise en compte de modules qui s'adressent à tous les groupes concernés et la transmission d'informations précises et crédibles qui contribuent à la viabilité de la formation.

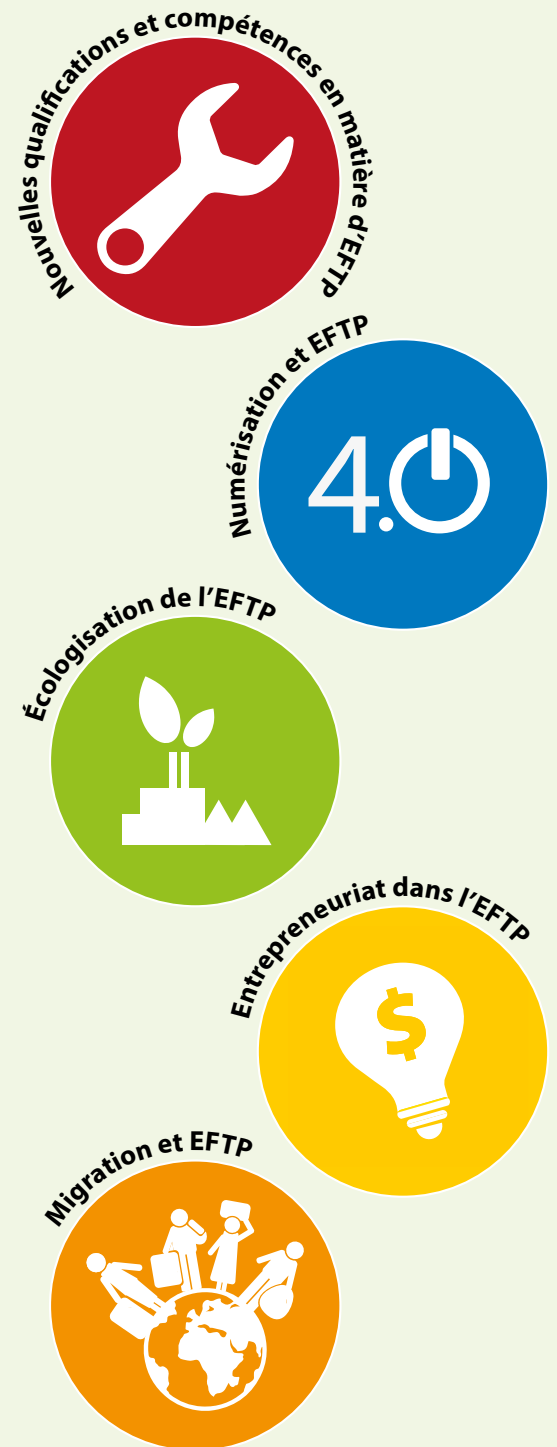
Quels défis voyez-vous en cas de transfert dans un autre contexte ?

Un défi majeur de cette initiative fut d'identifier et d'inclure tous les groupes d'acteurs dans le processus de conception. Cela a pris du temps, tout comme la mise en œuvre de la formation dans toute l'organisation. L'exercice de cartographie des parties prenantes et de leur engagement doit être réalisé avec précaution, au cas où cette expérience devra être transférée ailleurs

- Personne à contacter :
Helene Arz, Deutsche Post DHL Group
helene.arz2@dpdhl.com
- Pour plus d'informations sur cette pratique :
<https://www.dpdhl.com/en/sustainability/environment-and-solutions/gogreen-program.html>
- DPDHL Mission 2050 :
www.dpdhl.com/content/dam/dpdhl/en/media-center/responsibility/dpdhl-flyer-gogreen-zero-emissions.pdf

Une partie du projet BILT porte sur la collecte de pratiques en matière d'innovation et d'apprentissage qui répondent aux défis systémiques dans les cinq domaines de travail du projet, dans le but de comprendre les éléments qui mènent à leur succès et qui peuvent être transférés à d'autres contextes.

Accédez à plus de pratiques d'innovation et d'apprentissage du projet BILT dans les domaines thématiques suivants :



*UNESCO-UNEVOC n'endosse aucune des pratiques incluses dans cette base de données et n'est pas responsable de leur gestion ou mise en œuvre.



Le projet BILT: « connecter innovation et apprentissage dans l'EFTP » offre une plateforme aux acteurs de l'EFTP et leur apporte un appui pour relever les défis actuels des systèmes d'EFTP, qui se posent en raison des changements technologiques, sociaux, environnementaux et dans le milieu de travail.

Le thème primordial du projet BILT porte sur les nouvelles qualifications et compétences dans l'EFTP, et se décline en quatre domaines de travail :

- Numérisation et EFTP,
- Écologisation de l'EFTP,
- Entrepreneuriat dans l'EFTP, et
- Migration et EFTP.

Grâce à un échange régulier de connaissances, d'activités thématiques de projets et de groupes de travail d'experts, BILT offre des possibilités de collaboration entre les Centres UNEVOC et les acteurs de l'EFTP en Europe, et une plate-forme pour connecter l'innovation et l'apprentissage entre les Centres UNEVOC européens et les acteurs de l'EFTP dans les régions d'Asie-Pacifique et d'Afrique.

Les résultats des activités en cours sont accessibles sur la page Web de BILT et seront diffusés lors d'un forum d'apprentissage de BILT.

Le projet BILT est mis en œuvre en collaboration avec les membres du réseau UNEVOC, coordonné par l'UNESCO-UNEVOC avec le soutien de l'institut fédéral allemand pour l'éducation et la formation professionnelle (BIBB) et parrainé par le ministère fédéral allemand de l'éducation et de la recherche (BMBF).

Pour plus d'informations, veuillez visitez www.unevoc.unesco.org/bilt ou contactez-nous à unevoc.bilt@unesco.org

MISE EN ŒUVRE PAR



AVEC LE SOUTIEN DE



ET LE PARRAINAGE DE

