

Numéro de projet LLP-LDV/TOI/2007/PT/12

WP3

Family Responsible Organisations

Modèle de Curriculum pour les formateurs

Partenaire responsable:

Business and Development Center, ul. Wieniawskiego 56b/5

35-603 Rzeszow - PL

Contact:

Magdalena Malinowska tél +48 177835730 mail: mmalinowska@fundacjaergosum.org

INTRODUCTION

Le curriculum FRO répond aux besoins croissants de qualifications professionnelles des enseignants et formateurs dans le domaine de la formation professionnelle sur l'égalité hommes/femmes et les politiques de réconciliation au Portugal ainsi que dans d'autres Etats membres de l'UE. De plus grandes qualifications permettront aux enseignants et formateurs d'offrir aux entreprises des formations adéquates sur les systèmes de management et les « Family Responsible Organisations » (FRO).

Les entreprises européennes, et les PME en particulier, doivent faire face à une concurrence mondiale sans cesse grandissante qui demande de nouvelles connaissances, compétences et politiques. Des études ont montré la corrélation entre égalité des genres, politiques favorables à la famille et rentabilité des entreprises. L'égalité entre les hommes et les femmes a également été reconnue comme « condition nécessaire pour la réalisation des objectifs de croissance, d'emploi et de cohésion sociale de l'Union européenne ». Afin de renforcer la mise en oeuvre des systèmes de management pour l'égalité homme/femme, la formation professionnelle est un outil important mais on constate un manque d'offres dans ce domaine pour les PME, les entrepreneurs et managers.

Ceci peut en partie être expliqué par le fait que peu d'enseignants et de formateurs savent de quelle manière et dans quelle mesure l'équilibre vie professionnelle/vie familiale influence l'égalité des chances.

L'objectif global du Curriculum FRO est donc de permettre aux enseignants et aux formateurs d'acquérir les compétences essentielles nécessaires à l'amélioration de l'égalité entre hommes et femmes et à l'augmentation du nombre de « Family Responsible Organisations » (FRO), répondant ainsi aux besoins des PME en particulier.

Les objectifs du projet sont de créer, dans le cadre de l'initiative Equal, un curriculum destiné aux auditeurs de nouveaux groupes cibles (c.-à-d. enseignants et formateurs), organiser des activités de formation pilotes afin de valider le nouveau Curriculum FRO, transférer les curricula et le système de gestion pour les FRO dans le cadre de Equal aux nouveaux Etats membres, rédiger un manuel de formation FRO, intégrer le Curriculum FRO aux systèmes et pratiques de formation et d'enseignement professionnels (FEP), et promouvoir un réseau de connaissances approfondies composé de formateurs et de gestionnaires RH dans les entreprises. Le partenariat est composé de 7 organisations représentant des ONG, PME et chambres de commerce de 5 pays différents.

Deux des ONG, le Mouvement Européen et European Association of Women Resource Centres, ont des sections dans la plupart des Etats membres. Tous les partenaires ont une expérience de coopération transnationale, et le partenaire principal, ANJAF, et CdIE ont participé à des projets Equal dont les résultats et produits seront transférés au Curriculum FRO. Les membres du partenariat ont une connaissance approfondie de tous les thèmes relatifs au projet : FEP, égalité des genres, systèmes de management, responsabilité sociale des entreprises, développement de PME et procédés d'innovation.

Groupe cible

- § Enseignants et formateurs

Bénéficiaires

- § Entrepreneurs et gestionnaires de PME

Méthodologie didactique

- § Apprentissage par la pratique et le dialogue, et méthodes de transformation de connaissances passives acquises via des procédés d'apprentissage informels en connaissances actives
- § Dynamiques de groupe, études de cas, brainstorming, jeux de rôle

§ Méthodes actives et excursions d'étude

Par procédés d'apprentissages informels, nous entendons des méthodes parallèles aux principaux systèmes d'éducation et de formation.

Celles-ci ne mènent généralement pas à des diplômes reconnus.

Où: lieu de travail, activités proposées par des organisations de la société civile, ou des organisations et systèmes qui complètent l'éducation officielle.

RESPONSABILITES DES FORMATEURS

Une formation professionnelle et crédible dépend de la compétence du formateur qui dispense le cours. Cette compétence se démontre par:

- Le développement personnel,
- La capacité à appliquer les connaissances et compétences acquises lors de formations académiques, l'expérience professionnelle, et la dispense de formations

Les formateurs doivent avoir certaines qualités personnelles, telles que:

- Ethique - être juste, franc, impartial, sincère, honnête et discret;
- Ouverture d'esprit - être capable de prendre en considération des idées et points de vue différents
- Diplomatie - faire preuve de tact dans les relations avec autrui,
- Sens de l'observation
- Perspicace - avoir de l'instinct et être capable de comprendre une situation,
- Flexible - pouvoir s'adapter aisément à différentes situations
- Tenace - viser des objectifs de manière déterminée,
- Rationalité - tirer des conclusions appropriées en se basant sur l'analyse et la logique
- Confiance en soi - agir de manière indépendante et s'entendre avec les autres

En ce qui concerne les connaissances et les responsabilités, les formateurs doivent connaître:

- l'évolution de l'égalité des genres et des FRO en Europe;
- les systèmes de management et les pratiques en matière d'égalité des genres et FRO;
- les outils et méthodologies servant à appliquer des programmes de formation avancés; et
- avoir accès à des réseaux transnationaux afin d'échanger les pratiques et expériences.

De plus, les formateurs doivent pouvoir mener la formation de manière à ce qu'elle soit efficace et productive.

Un formateur doit être capable de:

- déterminer les objectifs de la formation;
- élaborer le programme ;
- préparer les méthodes d'évaluation ;
- préparer la salle de formation et le cadre.

Aptitudes de base en communication:

- techniques verbales de base - comment être bon orateur;
- techniques non-verbales - comment être bon acteur ;
- comment être sûr de soi lors d'une formation ;
- comment faire bonne impression - construire son autorité et sa réputation.

Comment commencer et terminer une séance de formation ? les points essentiels des 30 premières et dernières minutes

- Comment saluer et établir le contact avec le groupe?
- Comment discuter des objectifs de la formation et présenter le programme ?
- Comment aider les participants à faire connaissance entre eux ?
- Comment établir des normes et règles pour le travail de groupe ?
- Comment consolider la matière ?
- Comment résumer la formation?
- Comment évaluer la formation?

DUREE:

32 h

CONTENU DU PROGRAMME

Ces modules peuvent être délivrés séparément ou être intégrés dans des programmes plus globaux, comme par exemple, des programmes sur le développement des ressources humaines, sur la gestion de la diversité ou sur la responsabilité sociale des entreprises. Il est recommandé qu'un cours de base dure au minimum 8h et comprenne différentes étapes, avec un suivi et des possibilités de poursuivre la formation avec des modules plus avancés.

M1 - Introduction à la situation de la politique d'égalité des chances en matière d'emploi sur le marché du travail (8h)

- § Outils à disposition en matière d'égalité des genres, d'égalité des chances et de diversité: actes légaux et statuts, règlements, directives, communications, résolutions et recommandations
- § Comprendre les termes « égalité, discrimination et diversité »
- § Politiques de réconciliation
- § Définition de gestion de la diversité
- § Les avantages d'une main d'oeuvre diversifiée
- § Bonnes pratiques

M2 - Responsabilité sociale et Egalité des chances (8h)

- § Code éthique de RSE
- § Systèmes de management
- § L'employeur responsable
- § Bonnes pratiques

M3 - Systèmes de management pour les FRO (16h)

- § Introduction générale au concept « FRO »
- § Politique de gestion de réconciliation
- § Normes de référence
- § Termes et définitions FRO
- § Ressources nécessaires aux systèmes de management FRO
- § Besoins globaux
- § Plannification de la politique de réconciliation
- § Mise en oeuvre et gestion des systèmes de management FRO
- § Documentation sur la politique FRO
- § Contrôles et évaluation
- § Bonnes pratiques