

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

WP3

Manuel de formation Family Responsible Organisations

Partenaire responsable:

Business and Development Center, ul. Wieniawskiego 56b/5
35-603 Rzeszow - PL

Contact:

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

Contenu

Préface

Section 1 - Introduction au projet « FRO »

Section 1.1 Le projet "FRO Curriculum"

Section 1.2 Document de référence internationale

Section 1.3 Rôle de FEP dans la promotion de FRO

Section 2 Objectifs et groupes cibles

Section 2.1 Objectifs

Section 2.2 Groupes cibles et profile des participants

Section 2.3 Bénéficiaires

Section 3 Concepts clés

Section 3.1 Définition des concepts

Section 3.2 Politiques européennes

Section 3.3 Lecture complémentaire

Section 4 Profile des formateurs et méthodologie de la formation

Section 4.1 Profile des formateurs

Section 4.2 Méthodologies

Section 4.3 Ressources et matériel

Section 5 Modules de formation européenne de base

Section 5.1 Politique d'égalité des chances, législation et tendances

Section 5.2 Responsabilité sociale

Section 5.3 Système de gestion FRO

Préface

Ce document a été rédigé par les partenaires du projet TOI Léonardo da Vinci « Family Responsible Organisations ». Ce document a pour objectif d'améliorer les compétences des formateurs et enseignants en matière d'équilibre entre le travail et la vie de famille.

Le Programme d'enseignement et de formation toute au long de la vie est le programme cadre de l'UE relatif à l'éducation et les compétences qui a pour objectif de « contribuer au développement de la Communauté en tant que société de la connaissance avancée, caractérisé par un développement économique durable accompagné d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale, tout en assurant une bonne protection de l'environnement pour les générations futures. » Un des objectifs spécifiques du programme est de renforcer la contribution que peuvent apporter l'éducation et l'enseignement tout au long de la vie à la cohésion sociale, à la citoyenneté active, au dialogue interculturel, à l'égalité des genres et à l'accomplissement personnel.

Section 1 - Introduction au projet « FRO »

Section 1.1 Le projet "FRO Curriculum"

Le FRO Curriculum était un projet financé par le Programme Education et Formation Tout au Long de la Vie Léonardo da Vinci, cherchant à augmenter le nombre de qualifications professionnelles parmi les formateurs, enseignants et consultants s'appliquant aux domaines des politiques d'égalité des genres, de réconciliation et de l'équilibre de la vie active. Une augmentation des qualifications permettra à ces groupes d'offrir une formation adéquate aux entreprises spécialisées dans les systèmes de management pour l'égalité des genres et les FRO.

Les entreprises européennes, plus particulièrement les petites et moyennes entreprises (PME) sont confrontées à une augmentation de la compétition globale, nécessitant de nouvelles connaissances, compétences et politiques. Le Livre Vert délivré par la Commission Européenne en 2001 sur la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) souligne les difficultés d'attirer et préserver une main d'œuvre qualifiée qui restent des obstacles majeurs pour les entreprises, et les mesures proposées en réponse à ces obstacles comprenant l'éducation et la formation tout au long de la vie, un meilleur équilibre entre le travail, la famille et les loisirs, ainsi que de meilleures opportunités professionnelles pour les femmes.¹ Depuis la rédaction du Livre Vert, l'égalité des genres et l'équilibre de la vie professionnelle sont de plus en plus reconnues comme des aspects principaux de la RSE et comme des moteurs de croissance. En outre, la généralisation des genres a été proposée comme une approche bénéfique pour les connaissances et les progrès de reportage dans le contexte de la RSE. Malgré un intérêt grandissant, il existe encore un manque d'offres de formation pour les PME, leurs entrepreneurs et dirigeants, qui se concentrent sur la mise en place de politiques pour l'égalité des genres et les FRO au sein des entreprises.

Le FRO Curriculum est basé sur des projets antérieurs financés par le Fond Social Européen et le Programme EQUAL, où a été présenté un Document Référence International (voir section 1.2) qui propose aux organisations des instruments grâce auxquels les Systèmes de gestion RSE peuvent être intégrés dans d'autres réquisitions de gestion. Une formation a été mise en place pour les auditeurs du système de gestion, ce programme de formation constitue le point de départ pour le projet. Le FRO Curriculum cherche à développer les compétences clés des enseignants, formateurs et consultants, essentielles à la promotion de l'égalité des genres et les FRO, au sein des PME en particulier. Les objectifs comprennent : la création d'un programme de formation, la mise en action d'activités de formation, la rédaction du manuel de formation et l'intégration du nouveau curriculum dans des systèmes et pratiques d'éducation et de formation professionnels.

Site internet FRO: <http://fro.anjaf.pt>

¹ COM (2001) 366 final LIVRE VERT Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises, Commission des Communautés Européennes

Section 1.2 Document Référence International

Le document "Management System for Family Responsible Organizations – Requirements with Guidance for Use"² offre un guide pour la mise en place et la réconciliation des politiques et pratiques systématiquement compatibles avec des normes que le OIS (Organisation Internationale pour la Standardisation). L'OIS lancera un nouveau standard – OIS 26 000 – offrant de nouvelles lignes directrices pour la responsabilité sociale (RS)³ ; un autre standard correspond au FRO est le 'Social Accountability International' (SA) 8000.⁴

Le guide décrit le FRO comme une « organisation convergeant volontairement les inquiétudes sociales concernant la réconciliation du travail, de la famille et de la vie personnelle avec les stratégies commerciales et les politiques des ressources humaines » (page 9). Le système de gestion FRO constitue une « partie du système de gestion de l'organisation utilisée pour le développement et la mise en place de la politique de réconciliation et le management des pratiques de réconciliation » (page 10). Un nombre de principes de gestion présentés dans le guide sont : la promotion d'une culture qui encourage la réconciliation du travail, de la famille et de la vie privée ; le dialogue et la participation des employés ; des approches basées sur les processus, les faits et une amélioration continue. Un des principes clés est l'égalité des chances :

« L'organisation doit garantir le respect du principe de non-discrimination concernant le genre, l'origine ethnique, la religion et les convictions, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle.

Celle-ci recherchera l'égalité des traitements et la réconciliation du travail, de la famille et de la vie privée. Il est également important d'obtenir un équilibre des objectifs de l'organisation et le développement professionnel et individuel des hommes et des femmes » (page 5).

Le guide présente trois types de pratiques de réconciliation (page 25)

- Pratiques de travail (horaires de travail flexibles, flexibilité au sein de l'entreprise et de la durée de vie professionnelle)

² Equal (2007) 'Management System for Family Responsible Organizations (FRO) – Requirements with Guidance for Use.' Document Référence International. 2007-03-01.

³ Pour plus d'information sur ISO 26000, voir www.iso.org/sr

⁴ Pour plus d'information sur SA 8000, voir www.sa-intl.org

- Soutien et Développement Professionnels (formation, coaching et soutien, flexibilité des tâches)
- Services et Bénéfices (services de soutien familial, conditions de travail, sécurité des revenus, culture et divertissement, autres bénéfices)

Le Document Référence International est disponible sur <http://fro.anjaf.pt>

Section 1.3 Rôle des EFP pour la promotion des FRO

L'Enseignement et la formation Professionnels (EFP) est un outil important pour le renforcement de la mise en place des systèmes de gestion de l'égalité des genres et les FRO. L'accès aux connaissances et à la formation des employés d'institutions éducatives et des entreprises sur ce sujet est important pour l'accélération du changement et du développement organisationnel. Des formateurs, enseignants et consultants munis des compétences nécessaires, sensibles à et conscients de l'égalité des chances, pourront palier les entreprises voulant accroître leur compétitivité grâce à l'introduction de nouvelles pratiques d'équilibre de la vie professionnelle. Les employés d'entreprises qui participent à la formation pourront se familiariser avec les attitudes, comportements et pratiques qui soutiennent les organisations où règne l'égalité des genres. En termes de formation interne, les PME sont désavantagées face aux larges coopérations qui possèdent leurs propres centres de formation, tandis qu'un rapport du Consortium EUROTRAINER souligne l'importance du soutien apporté à la formation au sein d'une entreprise et des échanges avec des formateurs externes.⁵

Section 2 Objectifs et groupes cibles

Section 2.1 Objectifs

La formation permettra aux participants de développer une vision d'ensemble des développements dans le domaine de l'égalité des chances et des politiques de réconciliation en Europe ; celle-ci

⁵ EUROTRAINER Consortium (2008) "Studies on Trainers in Enterprises. Key actors to make lifelong learning a reality in Europe." Etude soutenue par la Commission Européenne, Directoire-Général Education et Culture.

permettra également d'approfondir les connaissances des systèmes et pratiques pour l'égalité des genres et les FRO. A la suite de la formation, les participants pourront développer leurs propres techniques de formations en termes de l'égalité des genres et des questions concernant l'équilibre de la vie professionnelle ; ceci stimulera également le développement vers les FRO grâce à la mise en place d'offres de formation.

Section 2.2 Groupes cibles et profils des participants

Les groupes cibles de la formation sont les formateurs et les enseignants spécialisés dans l'éducation pour adulte des universités, instituts de formation, centre de formation tout au long de la vie et les compagnies de formation privée ; les consultants proposant conseils et formations aux entreprises ; et les managers de ressources humaines offrant les conseils et formations au sein des organisations. Les participants doivent avoir, de préférence, 180-240 crédits ECTS⁶ - une License - et être intéressé par les questions d'égalité de genres et des politiques familiales. Une expérience de, ou être intéressé par le travail avec et la formation aux entreprises, aux PME en particulier, est recommandé, ainsi qu'une expérience de, ou un intérêt pour l'arrangement de la formation des formateurs.

Section 2.3 Bénéficiaires

Les bénéficiaires sont les PME, leurs entrepreneurs et managers, qui jouiront d'un meilleur accès aux offres de formation et opportunités d'apprentissage pour l'introduction de techniques favorisant l'égalité des genres et la réconciliation au sein de leurs opérations commerciales journalières.

Section 3 Concepts Clés

Section 3.1 Définition des concepts

Les expériences d'activités de formation dans le projet FRO Curriculum soulignent l'importance de formateurs qui se concentrent sur des concepts clés, travaillant avec des participants qui prennent en compte les contextes territoriaux et organisationnels (voir section 5.1 sur les module de formation : politique d'égalité des chances, législation et tendances). Les concepts relatifs à l'égalité des genres

⁶ Système de Transfer et d'Accumulation de Crédit Européen

et la concordance sont interprétés et appliqués différemment à travers différents régimes sociaux européens. Il existe par exemple des visions divergentes concernant le terme FRO. Dans certains pays, le préfixe famille est difficilement applicable, alors que les terminologies parent ou employé sont plus appropriées. Il est donc nécessaire de noter que le manuel ne propose que des définitions générales comme point de départ pour la formation.

Si aucune précision n'est apportée, les définitions utilisées sont tirées des « 100 mots pour l'égalité », un glossaire des termes sur l'égalité entre hommes et femmes publié par la Commission Européenne.

GENRE : Un concept faisant référence aux différences sociales entre hommes et femmes qui ont été appris, variables et qui divergent grandement entre et au sein des cultures.

EGALITE DES GENRES: Concept signifiant que tout les êtres humains sont libres de développer leur compétences individuelles et font des choix libres des limites imposées par les rôles strictes des genres ; que les différents comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes sont pris en considération, valorisés et favorisés de façon équitable.

CONTRAT DES GENRE: Un nombre de règles implicites et explicites gouvernant les relations de genre, qui assignent des tâches, valeurs, responsabilités et obligations différentes entre hommes et femmes, sur trois niveaux différents - superstructure culturelle - les normes et valeurs de la société ; les institutions - protection sociale familiale, éducation et systèmes d'emplois, etc. ; et les processus de socialisation, notamment au sein de la famille.

ROLES DES GENRE: Un nombre de prescriptions pour les actions et comportements des femmes et des hommes, inculqués et maintenus sous « contrat de genre ».

ANALISE DES GENRE: L'étude des différences en termes de conditions, besoins, taux de participation, accès aux ressources et développement, contrôle des actifs, pouvoirs de prise de décision, etc. entre les femmes et les hommes dans le contexte des rôles des genre.

GENERALISATION DES GENRE : L'intégration systématique des situations respectives, priorités et besoins des femmes et des hommes dans toutes les politiques, avec l'intention de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, mobilisant ainsi toutes les politiques générales et mesures spécifiquement dans le but d'obtenir l'égalité, prenant activement et ouvertement en compte, au stade des planifications, les effets sur les situations entre femmes et hommes en termes de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation.

EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : Le principe des droits égaux et d'égalité de traitement des femmes et des hommes

EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : Assurer l'absence de discrimination sexuelle, directe ou indirecte

EGALITE DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES: L'absence de barrières en termes de participation économique, politique et sociale des sexes

DIVERSITE: Les différences en termes de valeurs, attitudes, perspectives culturelles, croyances, ethnicité, orientation sexuelle, compétences, connaissances et les expériences de chaque individu, quelque soit la communauté

CONCORDANCE DU TRAVAIL ET DE LA FAMILLE : L'introduction des congés familial et parental, les arrangements de soins pour enfants et personnes âgées, et le développement d'une structure et d'une organisation d'un environnement de travail qui facilitent la combinaison du travail et des responsabilités familiales/ménagères des femmes et des hommes.

EQUILIBRE DE LA VIE PROFESSIONNELLE: un concept large cherchant à jongler entre carrière et ambition d'une part, et le plaisir, le loisir, la famille et le développement spirituel d'une autre. Alors que la séparation entre le travail et la vie privée a diminué, ce concept est devenu plus pertinent que jamais.⁷

⁷ Pour plus d'information sur l'équilibre de la vie professionnelle, voir http://en.wikipedia.org/wiki/Work-life_balance

RESPONSABILITE SOCIALE : une théorie éthique et idéologique souligne qu'une entité, qu'elle soit un gouvernement, une coopération, organisation ou un individu a une responsabilité envers la société. Cette responsabilité peut être 'négative' - responsabilité de s'abstenir d'agir (position de résistance) - ou elle peut être 'positive' - responsabilité d'action (position proactive).⁸

RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES: Concept selon lequel les entreprises intègrent les soucis sociaux et environnementaux dans leurs opérations commerciales ainsi que dans leurs interactions avec les intervenants sur base volontaire. (Définition du Livre Vert de la Commission Européenne pour une structure européenne pour la Responsabilité Sociale des Entreprises)

Section 3.2 Politiques européennes

Les politiques pour l'égalité des genres, la réconciliation and l'équilibre de la vie professionnelle occupent une place centrale sur l'agenda politique européen ; cette section offre une introduction à la législation et les structures relatives à la formation.

Législation

Le principe d'égalité des droits entre les femmes et les hommes existe depuis le premier Traité de 1957, et la Communauté est munie depuis 1997 de pouvoirs permettant de combattre la discrimination en termes de sexe, d'ethnicité, de religion ou de croyance, d'handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle - Article 13(1). En outre, l'Article 137 fait référence à l'égalité entre les femmes et les hommes concernant les opportunités sur le marché du travail et du traitement dans le monde professionnel ; l'Article 141(3) fait référence à l'égalité des rémunérations pour un même travail pour un travail de même valeur.⁹

⁸ Pour plus d'information sur la responsabilité sociale, voir http://en.wikipedia.org/wiki/Social_responsibility

⁹ Pour plus d'informations, voir http://europa.eu/scadplus/treaties/euratom_en.htm

Directives

Egalité des genres

Directive Egalité des Rémunérations 75/117/EEC

Directive Egalité de Traitement, 76/207/EEC, amendements 2002/73/EC : pas de discrimination sexuelle, directe ou indirecte, concernant l'emploi, la formation, la promotion, le licenciement et les conditions de travail

Directive Sécurité Sociale 1979/7/EEC : Egalité de traitement entre les femmes et les hommes à travers des programmes légaux pour la couverture sociale en raison de maladie, d'invalidité, de vieillesse, d'accident ou maladie du travail et de chômage

Directive Régimes Professionnels de Sécurité Sociale 86/378/EEC, amendement 96/97/EC : principe d'égalité de traitement pour les hommes et les femmes dans les programmes professionnels de sécurité sociale

Directive Activité Indépendante 1986/613/EEC : elle applique le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes pour les travailleurs indépendants, le secteur agricole inclus, et offre une protection sociale pour les femmes indépendantes en période de grossesse et de congés maternité

Directive Travailleuses Enceintes 1992/85/EEC : nécessite des mesures de base pour améliorer le bien-être et la santé au travail des femmes enceintes et des femmes ayant récemment accouché ou en période d'allaitement, incluant un droit légal aux congés maternité d'une durée minimum de 14 semaines.

Directive Congés Maternité 1996/34 /EC : permet à tous parents de nouveau-nés de bénéficier d'un minimum de 3 mois de congés parental - la limite d'âge doit être définie par les Pays Membres - et aux responsable légal de s'absenter lorsqu'un enfant à charge est malade ou blessé.

Directive Charge de la Preuve 1997/80/EC : nécessite des changements au sein des systèmes judiciaires des Pays Membres afin que la charge de la preuve soit partagée de façon équitable lorsque des accusations de discrimination sont faites par les travailleurs contre leurs employeurs.

Directive Egalite de traitement en Matière d'Emploi 2002/73/EC : modifie considérablement la Directive Egalité de traitement de 1976, ajoutant des définitions de la discrimination directe et indirecte, harcèlement et harcèlement sexuel.

Directive Biens et Services 2004/113/EC : applique le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes concernant l'accès au biens et services disponibles à tous. Celle-ci étend pour la première fois la législation de l'égalité des genres hors du secteur de l'emploi.

Principe de l'égalité des chances et l'égalité de traitement en matière d'emploi et d'occupation 2006/54/EEC

Une nouvelle directive entrera en vigueur le 15 aout 2009 qui se focalise sur l'égalité des rémunérations, le traitement des employés, la formation professionnelle, les conditions de travail et les programmes de pension professionnelle.

En 2008, la Commission Européenne a mis en avant de nouvelles initiatives afin d'améliorer la réconciliation de la famille et la vie professionnelle, pour une augmentation du minimum légal de la durée des congés parental et la consolidation du statut des conjoints indépendants ou assistants.¹⁰

Structures

La réconciliation du travail, de la vie privée et de famille est l'une des priorités de la Feuille de Route pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (2006-2010) de la Commission Européenne.¹¹ La Feuille de Route présente trois objectifs et actions pour cette nouvelle priorité :

- Arrangements professionnels flexibles pour les femmes et les hommes

¹⁰ COM (2008) 635 final "A better work-life balance: stronger support for reconciliation professional, private and family life". Commission des Communautés Européennes

¹¹ COM (2006) 92 final "A Roadmap for equality between women and men 2006-2010." Commission des Communautés Européennes

- Commission Européenne (2006) "Family and Welfare Research. EU Research in Social Sciences and Humanities. Policy Review series no 1" Direction-Générale pour la Recherche.
- Commission Européenne (2007) "Changing European Gender Relations: Gender Equality Policy Concerning Employment and the Labour Market. EU Research in Social Sciences and Humanities. Policy Review series no 6" Direction-Générale pour la Recherche
- Commission Européenne (2007) "Gender Equality Law in the European Union." Direction-Générale pour l'Emploi, Affaires Sociales et Egalité des chances.
- Commission Européenne (2007) "Developing Anti-Discrimination Law in Europe. The 25 Member States compared." Direction-Générale pour l'Emploi, Affaires Sociales et Egalité des chances.
- Commission Européenne (2007) "Corporate Social Responsibility. National public policies in the European Union." Direction-Générale pour l'Emploi, Affaires Sociales et Egalité des chances.
- Commission Européenne (2008) "Manual for gender mainstreaming. Employment, social inclusion and social protection policies." Direction-Générale pour l'Emploi, Affaires Sociales et Egalité des chances.
- Commission Européenne (2008) "Partnerships for more family-friendly living and working conditions. How to obtain support from the European Structural Funds." Direction-Générale pour l'Emploi, Affaires Sociales et Egalité des chances.
- Commission Européenne (2008) "Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of thirty European countries." Direction-Générale pour l'Emploi, Affaires Sociales et Egalité des chances.

Publications Eurofound (www.eurofound.europa.eu)

- Eurofound (2006) "Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union." Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail
- Eurofound (2007) "Parental leave in European companies." Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail

Autres sources

- Reingardiene, eds (2006) "Between Paid and Unpaid Work: Family Friendly Policies and Gender Equality in Europe", Centre de recherche Sociale, Vytautas Magnus University, Centre pour

L'Avancement de l'Egalité, Vilnius. Livre publié avec le soutien de la Stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. (Le livre peut être téléchargé à partir du site du Centre pour l'Egalité home femme en Islande, www.jafnretti.is)

- FGS Consulting (2007) "Review of Work-life Balance Policies and Practices Across the Original EU15 Member States FGS." Etude menée au nom du National Framework Committee for Work Life Balance Policies en Irlande. (La revue peut être téléchargée à partir du site Internet de l'Irish Work Life Balance, www.worklifebalance.ie)
- Steiber (2007) "The Linkages between Work and Family: State of Knowledge and Policy Implications. Economic change, quality of life & social cohesion (equalsoc)." Réseau d'excellence soutenu par le 6th Framework for Research. (L'article peut être téléchargé à partir du site de l'equalsoc, www.equalsoc.org)

Section 4 : Profil des formateurs et méthodologie de la formation

Section 4.1. Profil des formateurs

Les formateurs qui s'occupent du programme pour les professeurs, les consultants, les managers de ressources humaines et les autres formateurs doivent si possible répondre au profil suivant : connaissance avancée en égalité des genres, égalité des chances, systèmes de management et responsabilité sociale ; l'expérience professionnelle en entreprise, si possible dans des PME ; bonnes aptitudes de communication et de modération, et maîtrise des approches de formation interactives.

Section 4.2. Méthodologies

Les méthodologies de la formation doivent être adaptées aux différents contextes culturels et organisationnels, ainsi qu'au background du formateur, le groupe des participants et l'horaire. Au cours du projet de curriculum FRO différentes méthodes ont été testées comme la formation orientée sur le processus avec une approche progressive basée sur l'apprentissage interactif et coopératif, des workshops, des sessions de groupes, des discussions, des conférences avec des interventions d'experts et des études de cas individuels. Un mélange de conférences, de travaux de groupes, de présentations des meilleures pratiques et les études de cas liées à l'environnement de travail de chacun des participants est recommandé sans regard au cadre contextuel. Les standards en matière de méthodologie de formation en égalité des genres et en diversité développés par le partenariat transnational Pro(e)quality¹⁵ peuvent aussi être appliqués pour le Curriculum FRO.

Section 4.3. Ressources et matériel

Le matériel de formation utilisé doit prendre en considération les différents contextes et méthodes appliqués par les formateurs (voir Section 4.2). Pour préparer le matériel, le formateur peut utiliser des ressources sur Internet et les publications avec des exemples de développements en Europe.

Sites web :

¹⁵ Une vue d'ensemble compréhensive de ces standards peut être trouvée dans « Acting ProQuality. Quality standards for Gender Equality and Diversity. Training in the EU 2007 » peut être téléchargé sur www.berlin-divercity.de. Pro(e)quality a été soutenu par Equal et le Fonds Social Européen.

- RSE Europe procure une boîte à outils pour aider les entreprises et leurs actionnaires à intégrer la RSE dans les pratiques d'affaires dominantes www.csreurope.org
- La Communauté Européenne pour la Généralisation de la Pratique en Genres procure des produits et des outils pour soutenir l'équilibre vie-travail, www.gendermainstreaming-cop.eu
- Le Centre International pour le Travail et la Famille à l'IESE Business School, Université de Navarre, procure des recherches pointues ainsi qu'un test d'auto-diagnostic en ligne et un index des Employeurs Responsables concernant la Famille (Family Responsible Employers), www.iese.edu
- Quality Work in Gender Equality - A Handbook for the workplace, www.z.lst.se/jamsthet/bestallning.php.

Publications de la Commission Européenne

- Commission Européenne (2007) Vers une nouvelle organisation de la vie des hommes - formes émergentes de travail et d'opportunités pour l'égalité des genres. Le travail change les genres. Recherche de l'UE en Sciences Sociales et Humaines. Direction-Générale pour le Recherche.
- Commission Européenne (2007) Réconciliation de la vie professionnelle et privée : échanges de bonnes pratiques. Direction générale pour l'Emploi, les Affaires Sociales et l'Egalité des chances.
- Commission Européenne (2007) Opportunité et Responsabilité. Comment aider les petites affaires à intégrer les matières sociales et environnementales dans ce qu'elles font. Direction Générale pour l'Entreprise et l'Industrie.
- Commission Européenne (2008) Poursuivant sur le chemin de la Diversité. Pratiques d'affaires, perspectives et bénéfices. Direction Générale pour l'Emploi, les Affaires Sociales et l'Egalité des chances.
- Réconciliation de la vie au travail et privée : une revue comparative de trente pays européens, Luxembourg : Bureau des Publications Officielles des Communautés Européennes, 2005.

Parlement Européen

- Parlement Européen (2007) Aspects de genre dans l'Education tout au long de la vie. Direction Générale des politiques internes de l'Union. Département de politique, politiques structurelles et de cohésion. Culture et Education. Octobre 2007. Rapport par l'Association Européenne pour l'Education des Adultes.

Publications Eurofound (www.eurofound.europa.eu)

- Eurofound (2006) Temps de travail et équilibre travail-vie dans les entreprises Européennes. Fondation Européenne pour l'Amélioration des conditions de Vie et de Travail.

Publications Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>)

- Eurostat (2007) Réconciliation entre le travail et la vie de famille
- Eurostat (2007) Soutien à la production de 10 Statistiques en Focus et une publication d'un Panorama statistique à propos de la réconciliation entre le travail et la vie de famille dans l'Union Européenne.
- Eurostat (2005) Fossés de genres dans la réconciliation entre travail et vie de famille.
- Eurostat (2005) Taux d'embauche plus bas et des taux de temps partiels plus grand pour les femmes avec des enfants.
- Eurostats (2003) Minutes de la Task Force (brouillon) : LFS 2005 Module Ad Hoc sur la Réconciliation entre le travail et la vie de famille.

Autres sources

- Pro(e)quality (2007) Principes pour l'application réussie des mesures d'égalité (Généralisation des genres et management de la diversité) dans les Entreprises/Organisations. Coopération transnationale EQUAL (la publication peut être téléchargée du site de Berlin DiveCity and Pro(e)quality, www.berlin-diversity.de)
- Rapport d'emploi joint 2003/2004 (2004), Conseil de l'Union Européenne, 7069/04. Téléchargeable à http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/employ_en.htm.

- Moss, P. and Deven. F. (1999), *Parental leave: progress or pitfall? Research and policy issues in Europe*, Brussels: NIDI/CBGS publications.
- OECD (2001), 'Balancing work and family life: helping parents into paid employment', in *Employment Outlook*, Paris: OECD.
- Plantenga, J. and Siegel, M. (2004), *European childcare strategies*, Groningen: Rijksuniversiteit Groningen. Downloadable at http://www.childcareinachangingworld.nl/position_paper.html.

Section 5 Module de formations européennes de base

FRO Curriculum a trois modules de formation de base qui sont transférables entre les pays, tous les modules doivent être accompagnés par des présentations et des exemples pratiques - meilleures pratiques - mettant l'accent sur l'importance de FRO, ses avantages pour les employeurs et les employés. Exemple de politiques et de pratiques de réconciliation facilitant l'équilibre entre le travail et la vie de famille pour les employés. Les modules peuvent être donnés comme un programme de formation séparé ou être intégré dans un programme plus large se concentrant par exemple sur le développement des ressources humaines, la gestion de la diversité ou RSE. Il est recommandé que la longueur minimum d'un programme basique soit de 8 heures minimum et que la formation soit divisée en différentes étapes, qui incluent un suivi et des possibilités pour de futures formations p.ex. modules plus avancés.

Section 5.1. Politique d'Égalité des chances, législation et tendances

Ce module a pour but de donner aux participants une vue d'ensemble de la législation, la politique et des tendances concernant l'égalité des genres et le management de la diversité à la fois en UE et dans les pays où se déroulent la formation. Il a pour but de donner aux participants des définitions et des concepts-clés (voir section 3), mais aussi des opportunités de discuter leur propre interprétation de ces concepts. Ce module est divisé entre quatre sessions.

Session 1 : Introduction et définition de l'égalité des chances, l'égalité des genres et la diversité

Session 2 : Politiques de réconciliation, égalité et lois du travail

Session 3 : Tendances européennes en égalité des genres et gestion de la diversité

Session 4 : Meilleures pratiques de différents Etats membres

Section 5.2. Responsabilité sociale

Ce module a pour but de donner une vue d'ensemble aux participants sur la politique et les tendances concernant la RS(E) (Responsabilité sociale en Entreprise) à la fois dans l'UE et dans les pays dans lesquels la formation a lieu. Il a pour but de donner aux participants des exemples de standards appliqués en Europe, ce qui motive les employeurs à introduire des codes éthiques et les bénéfices d'introduire le Système de gestion FRO dans les entreprises. Le module est divisé entre quatre sessions.

Session 1 : Introduction et définition de la Responsabilité Sociale

Session 2 : Standards de responsabilité sociale, codes, systèmes de gestion et rapports

Session 3 : Cas d'affaires pour la RS and motivation d'être un employeur responsable

Session 4 : Meilleures pratiques de différents Etats-membres

Section 5.3. Système de Management FRO

Ce module a pour but de donner aux participants une introduction au système de gestion FRO, des références normatives comme OIS et requis. Il a pour but de procurer aux participants des exemples de réconciliations en termes de pratiques de travail (p. ex. heures de travail flexible), soutien professionnel et développement (p. Ex. formation sur le long terme) ; et services et bénéfices (p. Ex. soins pour enfants). Le module est divisé en quatre sessions.

Session 1 : Introduction au Système de Management et définition FRO

Session 2 : Requis du Système de Gestion

Session 3 : Pratiques de réconciliation

Session 4 : Meilleures pratiques de différents Etats-membres.