

Sécurisation des parcours professionnels des actifs agricoles non salariés et développement de l'accès des femmes aux formations

LE CADRE REGLEMENTAIRE

Le Fonds social européen soutient des projets pour l'emploi

Créé en 1957 par le traité de Rome, le Fonds social européen est le principal levier financier de l'Union européenne pour la promotion de l'emploi. Il soutient la mise en œuvre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE).

Avec le FEDER (Fonds européen de développement régional) et le Fonds de cohésion, le Fonds social européen est l'un des trois Fonds structurels de l'Union européenne dont la mission consiste à réduire les écarts de développement et à renforcer la cohésion économique et sociale entre pays et régions de l'Union européenne.

Le FSE soutient les projets des organismes publics ou privés visant les priorités suivantes :

- anticiper et gérer les mutations économiques en agissant en amont sur les compétences des actifs ;
- favoriser le retour et le maintien dans l'emploi ;
- intégrer les personnes défavorisées et lutter contre les discriminations dans l'emploi ;
- améliorer le système d'éducation et de formation ;
- promouvoir les partenariats et renforcer la capacité des services publics, des partenaires sociaux et des ONG en matière d'accès au marché du travail.

Le FSE bénéficie ainsi aux groupes les plus exposés au chômage et à l'exclusion, comme les travailleurs âgés afin de favoriser la reconnaissance de leur expérience professionnelle, les jeunes à la recherche d'un premier emploi, les actifs bénéficiant peu de la formation professionnelle ou les femmes par des mesures actives en faveur de l'égalité professionnelle.



LA CONVENTION NATIONALE VIVEA / FSE

1. Contexte et enjeux

VIVEA, organisme national dont le siège est à Paris, assure la gestion des fonds de la formation professionnelle de 695 000 actifs agricoles non salariés dont la quasi-totalité concerne de très petites entreprises, comprenant moins de 10 salariés.

Ces TPE subissent une crise sans précédent en évoluant dans un environnement économique très instable, renforcé par des exigences communautaires en termes de respect de l'environnement et des attentes fortes des consommateurs sur la traçabilité et la qualité des produits. Ce contexte nécessite la mise en place de compétences de plus en plus pointues sur les métiers exercés, d'où un besoin en formation accru chaque année, dont la finalité est de :

- Prévenir les mutations économiques des entreprises dans le contexte de la réforme de la PAC en analysant et en mettant en œuvre les directives européennes et les pratiques recommandées,
- Assurer la sécurisation des parcours professionnels des actifs agricoles
- Pérenniser les entreprises en développant leur compétitivité économique, en élaborant une stratégie technique, notamment par une meilleure maîtrise technique afin de s'adapter aux contextes européens, nationaux et territoriaux,
- Gérer et mobiliser les ressources humaines sur les exploitations par l'acquisition de compétences managériales, en organisant le travail à plusieurs (groupements d'employeurs), en communiquant sur son métier,
- Maintenir l'activité agricole dans les zones périurbaines en s'impliquant dans les démarches de développement local et en valorisant la proximité ville/campagne,
- Faciliter l'adaptation et l'évolution des exploitations en développant une analyse et une appropriation des situations et des opportunités et par l'acquisition de méthodologies à la prise de décision.

Face à ces enjeux, le Conseil d'administration de VIVEA a défini et voté son Plan Stratégique Triennal pour les années 2010-2012. Ce Plan vise à développer prioritairement les actions de formation relevant des 4 thèmes suivants :

- Stratégie et pilotage d'entreprise : anticiper, comprendre pour entreprendre
- Volet économique du développement durable : consolider la situation économique en réduisant les coûts, en valorisant ses produits et en recherchant de nouveaux débouchés
- Volet social du développement durable : gérer les emplois et les compétences au sein de l'exploitation, favoriser l'attractivité du secteur agricole sur le marché de l'emploi, optimiser l'organisation du travail, la santé et la sécurité au travail et améliorer le lien avec les autres usagers du territoire
- Volet environnemental du développement durable (uniquement pour les formations et les publics non éligibles au FEADER) : éviter les risques environnementaux des entreprises par la mise en œuvre de systèmes et de techniques plus respectueux de l'environnement

Une attention particulière est portée aux contributeurs des filières en restructuration, en crise économique ou sanitaire ainsi qu'aux contributeurs accédant le moins à la formation continue (femmes, 50 ans et plus, cotisants solidaires, producteurs de légumes, horticulteurs, entrepreneurs des territoires et du paysage).



2. Champ d'intervention de la convention FSE nationale

Pour soutenir ses projets, VIVEA bénéficie déjà du FSE grâce à 10 conventions régionales. Afin de compléter le bénéfice du soutien du FSE sur les autres régions non couvertes par une convention régionale, VIVEA a obtenu une convention FSE nationale avec la DGEFP pour les années 2010 et 2011 permettant aux contributeurs d'accéder aux formations dans les mêmes conditions, quelle que soit leur région d'appartenance.

La convention et donc le présent appel d'offres porte sur les 11 régions suivantes :

Alsace, Auvergne, Bretagne, Centre, Franche Comté, Haute Normandie, Limousin, Lorraine, Midi Pyrénées, Pays de la Loire et Picardie.

La Corse bénéficiant déjà d'un montant de subvention permettant de couvrir les besoins en cofinancement, cette région n'est pas concernée par l'appel d'offres 2011.

Grâce à la subvention FSE sollicitée, VIVEA souhaite développer l'accès à la formation des exploitants agricoles en mobilisant cette subvention **exclusivement sur les coûts pédagogiques des actions de formation** mises en place et sélectionnées par le présent appel d'offres.

3. FSE / FEADER : ligne de partage

Une action de formation éligible au FEADER ne peut en aucun cas être éligible au FSE.

Or, VIVEA en tant qu'organisme coordonnateur du FEADER, bénéficie sur ces régions de conventions FEADER annuelles. Pour chacune d'elles, le champ d'intervention du FEADER est très spécifique et répond à l'appel à projets lancé par chaque DRAAF. De même, l'enveloppe attribuée à VIVEA est très disparate d'une région à l'autre.

Il est donc indispensable de consulter les appels d'offres FEADER émis par VIVEA sur les 11 régions citées ci-avant afin de s'assurer que l'action proposée ne soit pas éligible au FEADER. Auquel cas, c'est le cofinancement FEADER qui sera mobilisé sur cette action.

Néanmoins, certains critères de non éligibilité au FEADER sont communs à plusieurs régions, et permettent donc d'affecter du FSE, indépendamment des appels d'offres FEADER, aux actions de formation :

- Dont la durée est de moins de 12 heures et de plus de 240 heures,
- Destinées aux personnes en cours d'installation, aux entrepreneurs du paysage et du secteur équestre.

Lors de l'instruction des demandes de financement, le conseiller VIVEA validera le cofinancement correspondant en fonction des spécificités de la région et du public concerné.



LES PROPOSITIONS ATTENDUES

4. L'objet de l'appel d'offres

Afin de répondre aux objectifs du FSE, VIVEA lance pour l'année 2011, un appel d'offres intitulé **Plan de formation destiné aux actifs non salariés du secteur agricole** concernant la réalisation ou la mise en œuvre de programme de formation professionnelle continue au titre de l'axe 1 - mesure 11 – sous-mesure 112.

5. Le public visé

Les bénéficiaires des actions sont les contributeurs de VIVEA :

- ❖ Exploitants, conjoints d'exploitants travaillant sur l'exploitation, et aides familiaux,
- ❖ Les publics en cours d'installation,
- ❖ Les cotisants de solidarité,
- ❖ Les entrepreneurs du paysage, du secteur équestre, de travaux agricoles et forestiers.

6. Egalité des chances entre les femmes et les hommes

La part des femmes parmi les bénéficiaires de formation n'étant que de 16.9 % alors qu'elles représentent 30.3 % des contributeurs à VIVEA, l'une des priorités de VIVEA dans ce projet est de réduire cet écart.

VIVEA sera donc attentif à privilégier les **actions de formation adaptées au public féminin** (modalités de formation, adaptation des horaires et lieux de formation) et qui bénéficient d'une communication ciblée sur ce thème de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Des recommandations pour mieux prendre en compte l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les projets de formation sont présentées en annexe.

7. Type de formation, durée des actions et les dates d'éligibilité

Les actions proposées doivent être **impérativement collectives**.

Leur durée minimum est de 7 heures, mais les actions d'une durée supérieure permettant une meilleure appropriation des connaissances seront privilégiées.

Les actions de formation doivent impérativement être réalisées sur l'année 2011 et se terminer, au plus tard, le 31 décembre 2011.

8. Les objectifs généraux des formations

Les formations bénéficiant du soutien du FSE seront des actions collectives et devront s'inscrire dans l'un des grands objectifs suivants :

- Participer à la sécurisation des parcours professionnels des actifs agricoles non salariés et par voie de conséquence à la sécurisation des parcours professionnels de leurs salariés,
- Anticiper les mutations économiques en agissant en amont sur les compétences des actifs,
- Pérenniser les entreprises lors du renouvellement des générations en accompagnant les transmissions, installations et les créations d'entreprises.



Les formations proposées devront répondre à au moins une des priorités suivantes

- Stratégie et pilotage d'entreprise : anticiper, comprendre pour entreprendre
- Volet économique du développement durable : consolider la situation économique en réduisant les coûts, en valorisant ses produits et en recherchant de nouveaux débouchés,
- Volet social du développement durable : gérer les emplois et les compétences au sein de l'exploitation, favoriser l'attractivité du secteur agricole sur le marché de l'emploi, optimiser l'organisation du travail, la santé et la sécurité au travail et améliorer le lien avec les autres usagers du territoire,
- Volet environnemental du développement durable : éviter les risques environnementaux des entreprises par la mise en œuvre de systèmes et de techniques plus respectueux de l'environnement durable (uniquement pour les formations et les publics non éligibles au FEADER).

9. Les modalités pédagogiques attendues

Les actions de formation proposées devront :

- Avoir été conçues sur la base d'un repérage des besoins des contributeurs VIVEA et de l'analyse de leurs attentes,
- Inclure une pédagogie basée sur la valorisation de l'expérience des participants et sur la présentation de cas concrets rencontrés sur le terrain,
- Privilégier, quand le thème le permet, le transfert des connaissances en situation professionnelle,
- Donner lieu à une évaluation des acquis de formation, voire de ses effets, auprès des participants.



Objectif général

- Prévenir les mutations économiques des entreprises dans le contexte de la réforme de la PAC en analysant et en mettant en œuvre les directives européennes et les pratiques recommandées,
- Faciliter l'adaptation et l'évolution des exploitations en développant une analyse et une appropriation des situations et des opportunités et par l'acquisition de méthodologies à la prise de décision.

Contexte/Enjeux

- Anticiper pour s'adapter à des marchés et des soutiens publics instables et fluctuants notamment pour garder une autonomie de décision et une sécurité dans les choix d'orientation de l'entreprise.
- Manager des entreprises et gérer des systèmes de plus en plus complexes et souvent de plus grandes tailles nécessitant de nouveaux modes d'organisation (mise en commun de moyens, assolement en commun, regroupement de troupeaux...).

Domaines de compétences et thèmes de formation

- **Approche globale de l'entreprise**
Analyse stratégique
Anticipation
Approche globale
Evolution du contexte de l'entreprise (OMC, PAC , demande sociale...)

Objectifs des actions

- **Anticiper, comprendre et se situer dans un contexte économique, social et environnemental en évolution**, porteur d'incertitudes et d'opportunités :
 - Intégrer les enjeux du développement durable et le contexte d'évolution de la PAC, comprendre les (nouveaux) marchés et l'évolution de la demande sociétale,
 - Savoir s'informer et être en veille pour avoir une attitude prospective et proactive,
 - Anticiper 2013 et les conséquences des modifications de la PAC pour son exploitation.
- **Raisonnement la stratégie de l'entreprise en fonction du contexte et de ses propres choix :**
 - Raisonnement globalement et de manière cohérente le système de production en prenant en compte ses différentes dimensions et grâce à une démarche systémique,
 - Construire des stratégies inscrites dans la durabilité (économique, sociale et environnementale).



Objectif général

- Pérenniser les entreprises en développant leur compétitivité économique, en élaborant une stratégie technique, notamment par une meilleure maîtrise technique leur permettant de s'adapter aux contextes européens, nationaux et territoriaux,
- Maintenir l'activité agricole dans les zones périurbaines en s'impliquant dans les démarches de développement local et en valorisant la proximité ville/campagne,

Contexte/Enjeux

Pour assurer l'avenir des exploitations et de l'emploi du secteur agricole :

- Réduire les coûts de production en maîtrisant les charges d'exploitation en cohérence avec (ou en faisant évoluer) les systèmes de production,
- Mieux valoriser les produits à travers notamment la mise en œuvre de circuits courts (en réseau), la mobilisation des débouchés de proximité, la création de nouvelles activités afin de dégager de la valeur ajoutée et d'améliorer le revenu,
- S'assurer de la qualité des produits en cohérence avec les possibilités de débouchés et les demandes et exigences des consommateurs et clients.

Domaines de compétences et thèmes de formation

Gestion analyse économique

- Maîtrise des charges, étude d'opportunité et de faisabilité économique de nouvelles activités, analyse économique (bilan, ratios ...)

Commercialisation – Marketing

- Connaissance des filières, mise en place de circuits de proximité, techniques de vente individuelles ou collectives ...,

Accueil et tourisme

- Création d'un gîte, d'une ferme auberge ou pédagogique, ensemble des techniques nécessaires (accueil, cuisine ...)

Agriculture de services

- Création, gestion et techniques liées à une activité de services (prestations de services liées à l'environnement, entretien, travaux à façon ...)

Valorisation non alimentaire des productions agricoles

- Création, gestion et techniques liées à une activité de production de bioénergie, de matériaux de construction

Transformation

- Technique de transformation des produits : découpe, cuisson, conservation

Agriculture et territoire

- Elaboration et participation à des projets territoriaux

Qualité

- Préparation de démarche qualité ou certification de produits (label ...), méthode HACCP, traçabilité des produits



Transmission / Installation / Création

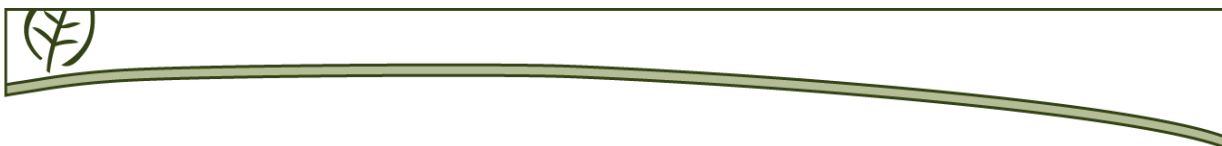
Formations spécifiques pour les personnes en démarche d'Installation ou pour les cédants:

- Emergence et travail sur le projet d'installation (Approche globale de l'entreprise),
- Forme juridique de l'installation (fiscalité juridique),
- Installation en société (GRH),
- Analyse économique du projet (gestion analyse économique),
- Projet de transmission.

Langues

Objectifs des actions

- **Maitriser les charges et la gestion administrative pour en faire un outil de pilotage et de sécurisation de l'entreprise :**
 - Raisonner les charges d'intrants et de structure
 - Intégrer les fluctuations de prix dans la gestion de l'entreprise
 - Choisir et maîtriser les indicateurs pertinents pour piloter
- **Se positionner comme acteur dans une filière :**
 - Connaitre les données économiques des productions, comprendre la logique des filières,
 - Maitriser les outils techniques de contractualisation,
- **Choisir le circuit de commercialisation le plus adapté pour :**
 - Analyser l'opportunité et savoir gérer un circuit court de commercialisation seul ou collectivement,
 - Commercialiser et vendre ses produits ;
- **Analyser la faisabilité technique, économique et organisationnelle d'une conversion à l'agriculture biologique ;**
- **Saisir les opportunités de développement de nouvelles activités et s'insérer dans les projets territoriaux :**
 - Analyser les atouts et contraintes de différentes formes de diversification et acquérir les compétences nécessaires à leur mise en œuvre,
 - Savoir élaborer et conduire des projets territoriaux complexes avec des acteurs non agricoles ;
- **Orienter et gérer la production en y intégrant les stratégies de qualité de produits et de process pour répondre aux attentes du client et s'assurer des débouchés**
- **Mener un projet de reprise ou création d'une exploitation agricole**



Objectif général

- Gérer les emplois et les compétences au sein de l'exploitation,
- Favoriser l'attractivité du secteur agricole sur le marché de l'emploi,
- Optimiser l'organisation du travail, la santé et la sécurité au travail,
- Améliorer le lien avec les autres usagers du territoire.

Contexte/Enjeux

Développer la fonction d'employeur au sein des exploitations : gestion de l'emploi et des compétences.

Améliorer la qualité d'exercice du métier notamment en optimisant l'organisation du travail seul ou à plusieurs, en portant une attention aux questions de santé et sécurité au travail et en renforçant les liens avec les autres acteurs du territoire.

Domaines de compétences et thèmes de formation

GPEC / GRH

- Organisation du travail, management et gestion du personnel, relations humaines, gestion du temps

Santé – Sécurité

- Analyse des risques, mesures préventives et de protection collectives et individuelles....

Communication expression

- Technique de communication écrite et orale, technique d'animation de groupes, négociation

Développement personnel

- Gestion du stress, connaissance de soi, relation à l'autre, ...

Objectifs des actions

- **Développer la capacité à manager les ressources humaines dans l'entreprise**
 - Recruter et intégrer de nouveaux salariés,
 - Former, fidéliser et évaluer ses salariés,
 - Gérer et optimiser ses ressources humaines.
- **Optimiser l'organisation du travail et gérer les relations humaines dans le cadre de diverses formes d'organisation collective**
 - Manager en commun de grandes unités ;
 - Intégrer de nouveaux associés,
 - Gérer les relations humaines dans le cadre des différentes formes de travail collectif ;
 - Savoir optimiser son temps et déléguer ; gérer l'incertitude et le stress.
- **Savoir prendre les mesures nécessaires à la prévention des « risques santé sécurité » pour soi et les personnes intervenant dans l'entreprise**



- Anticiper et analyser les situations à risques,
- Connaître et mettre en œuvre les mesures préventives individuelles et collectives.
- **Développer le dialogue avec les usagers d'un même territoire et la communication avec le monde de l'enseignement et de la recherche**
 - Comprendre les préoccupations des citoyens – habitants – consommateurs,
 - Savoir communiquer sur sa façon de produire, ses produits et son métier auprès de différents interlocuteurs.



VOLET ENVIRONNEMENTAL DU DEVELOPPEMENT DURABLE : UNIQUEMENT POUR LES ACTIONS DE FORMATION OU LES PUBLICS NON ELIGIBLES AU FEADER

Objectif général

- Pérenniser les entreprises grâce à la maîtrise des nouvelles techniques et à l'adaptation des systèmes de production aux nouvelles réalités environnementales et sociétales

Contexte/Enjeux

Pour répondre aux objectifs fixés par le Grenelle de l'environnement et respecter les obligations réglementaires tout en garantissant l'efficacité économique de l'entreprise :

- Evolution des systèmes d'exploitation, itinéraires techniques et pratiques,
- Meilleure autonomie énergétique des exploitations,
- Renforcement des démarches individuelles et collectives de certifications environnementales,
- Participation à la gestion concertée des ressources et aux lieux territoriaux de décision stratégique.

Domaines de compétences et thèmes de formation

Environnement

- Gestion qualitative et quantitative de l'eau, analyse et économie d'énergie, raisonnements sur les intrants et la limitation des pollutions, formations préparatoires au Certiphyto

Agriculture et territoire

- Gestion concertée des ressources (eau ...), dialogue territorial dans diverses instances (communauté de communes, pays, SCOT, PLU...)

Qualité

- Préparation de démarches et de certifications des exploitations en lien avec la Haute Valeur Environnementale (HVE niveau 1, 2 et 3, agriculture raisonnée, Agriconfiance, démarche ISO, chartes de bonnes pratiques ...)

Techniques de production animale

- Approche de la conduite d'élevage prenant en compte le bien-être et la santé animale et les bonnes pratiques environnementales (gestion des effluents d'élevage....)

Techniques de production végétale

- Maîtrise des techniques agronomiques (relation climat-sol-plantes), techniques liées à l'agriculture biologique, maîtrise des itinéraires techniques permettant la lutte intégrée des plantes, la mise en œuvre de techniques économes en intrants (énergie, fertilisation, produits phytosanitaires...)

Objectifs des actions

- **Mettre en œuvre des systèmes, itinéraires techniques et pratiques précises plus respectueux de l'environnement** compatibles avec les équilibres économiques et de charges de travail de l'entreprise :
 - Maîtriser et approfondir les fondamentaux de l'agronomie (climat-sol-plantes),



- Mettre en œuvre de nouvelles approches de la conduite des cultures et utiliser certaines techniques de l'agriculture biologique,
- Intégrer la protection des plantes dans une approche globale de l'entreprise et maîtriser les nouvelles techniques à mettre en œuvre,
- Gérer quantitativement et qualitativement la ressource en eau en adaptant les productions et les itinéraires techniques.
- **Mettre en œuvre de nouvelles approches dans la conduite des systèmes d'élevage** prenant en compte le bien-être et la santé animale ;
- **Améliorer le bilan énergétique de l'entreprise :**
 - Analyser les consommations d'énergie et les sources d'amélioration
 - Adopter des pratiques visant une amélioration du bilan énergétique (carbone)
- **Choisir et mettre en œuvre les démarches ou certifications environnementales les plus adaptées à l'entreprise notamment le dispositif HVE**
- **S'impliquer dans les dispositifs de gestion concertée des ressources** et dans les lieux de dialogue territoriaux :
 - Connaître les organisations et dispositifs territoriaux de gestion des ressources,
 - Savoir coopérer, agir et construire du consensus avec les acteurs du territoire.

Lien vers des cahiers des charges spécifiques (Demandes individuelles standards / Demandes collectives standards)

Formations préparatoires au Certiphyto
Formation accompagnant le diagnostic énergie



LES MODALITES

10. Les dépenses éligibles

Seul **le coût pédagogique est éligible**. L'organisme de formation doit fournir un devis de formation précisant le nombre d'heures par action et le nombre de stagiaires prévus.

11. Les critères d'exclusion

- La non imputabilité des actions,
- **Les actions bénéficiant d'un autre cofinancement, FEADER notamment,**
- L'inadéquation de la proposition avec les objectifs de l'appel d'offres,
- Le non respect des dates précisées dans l'appel d'offres,
- Le non respect du cadre de la réponse (toutes les rubriques doivent être remplies),
- Les actions de formation individuelles,
- Les actions de formation dites obligatoires.

12. Les critères de sélection

- L'adéquation au public visé,
- L'adéquation aux objectifs de formation,
- L'adéquation aux modalités de formation requises,
- La clarté et la pertinence de la proposition,
- La pertinence des moyens d'évaluation.

13. Les conditions de prise en charge

Le FSE intervient à hauteur de 45% du prix de la formation payé par VIVEA, déduction faite de toute éventuelle contribution financière des stagiaires.

Ces conditions de prise en charge doivent être portées à la connaissance des bénéficiaires des formations.

14. Les obligations de publicité

L'organisme de formation s'engage à :

- Préciser la participation financière du FSE sur tous les supports de communication relatifs à l'action de formation cofinancée par le FSE,
- Informer oralement en début de session l'ensemble des stagiaires de la participation financière du FSE,
- Et à mentionner en toutes lettres sur la fiche d'inscription du contributeur ou les feuilles d'émargement : « je reconnais avoir été informé de la participation du Fonds social européen au financement de cette formation ».

Le logo à utiliser est disponible sur le site internet de VIVEA :



Union européenne

L'Europe s'engage en France
Avec le Fonds social européen

Cette formation est
Cofinancée par
l'Union européenne



15. Les justificatifs de réalisation

A la fin de chaque action, l'organisme de formation devra fournir :

- **Les feuilles d'émergence sur lesquelles devront clairement apparaître le logo VIVEA et le logo du FSE téléchargeable sur le site VIVEA,**
- La convention de cofinancement FSE,
- La preuve de publicité du FSE (pour exemple : copie du programme de formation remis aux stagiaires et mentionnant la participation du FSE),
- La facture précisant le nombre d'heures effectivement réalisées, le coût horaire et le montant total est éditée par VIVEA sur mandat de facturation signé par l'organisme de formation.

16. Les modalités de la réponse à l'appel d'offres et procédure d'instruction

La demande de financement doit être déposée sur le site extranet de VIVEA au plus tard le premier jeudi de chaque mois, soit deux semaines avant la date de clôture de la session d'instruction.

Après instruction du conseiller et si l'action correspond aux critères d'éligibilité du FSE, elle sera automatiquement affectée au FSE.

L'organisme de formation sera informé par mail de la décision d'attribution et un accord de financement conditionnel sera mis à sa disposition. L'ensemble des documents mis à disposition des organismes de formation par VIVEA sur son site extranet mentionne la participation financière du FSE.

La session pourra démarrer au plus tôt 2 semaines après la date d'attribution et au plus tard dans les trois mois qui suivent la date de démarrage inscrite sur la demande.



ANNEXE : RECOMMANDATIONS POUR LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES PROJETS DE FORMATION

Intégrer l'égalité des chances dans ses projets de formation suppose de s'interroger sur ses pratiques et de veiller à ce que l'ingénierie de formation n'aille pas – involontairement – à l'encontre de cette égalité.

Identification et connaissance du public visé par le projet de formation

- Le public visé par le projet de formation est-il clairement identifié ?
- Quelle est, dans ce public visé, la proportion d'hommes et de femmes ? (Les statistiques sexuées ne doivent pas être trop générales mais doivent concerner la problématique abordée par le projet de formation)
- Dans les représentations professionnelles, le projet risque-t-il d'enfermer les hommes ou les femmes dans des compétences dites typiquement masculines ou féminines ?
- Pour contrecarrer ce risque potentiel, l'analyse des besoins et des motivations a-t-elle mobilisé autant les hommes que les femmes dans sa phase de conception et de réalisation ?
- Le programme de formation construit répond-il tant aux besoins des femmes que des hommes ?

Modalités de sensibilisation et de recrutement

- Les femmes sont-elles clairement identifiées dans le fichier clientèle au même titre que les hommes ?
- Le circuit d'information s'adresse-t-il directement aux hommes ainsi qu'aux femmes ?
- L'information sur la formation (par exemple une plaquette) est-elle claire et attractive ? S'adresse-t-elle dans son contenu autant aux hommes qu'aux femmes ?
- La promotion du projet de formation (par exemple sous forme de témoignages) valorise-t-elle autant les femmes que les hommes ?

L'organisation logistique des formations (horaires, lieux)

- L'organisation logistique des formations prend-elle en compte l'activité professionnelle du public visé (astreintes, période de pointe ...) ?
- Les horaires permettent-ils aux hommes et aux femmes d'exercer pleinement leur rôle parental (horaires des écoles, vacances scolaires ...) ?

L'équipe pédagogique

- Avez-vous veillé à promouvoir la mixité formateur/formatrice dans l'équipe pédagogique ?