



Mise en œuvre de la responsabilité sociale des entreprises en Europe central

Programme de formation des formateurs: pratiquer la RSE

Programme certifié

Sommaire

1	INTRODUCTION.....	3
1.1	CADRE	3
1.2	NOM DE LA FORMATION.....	3
1.3	NIVEAU DE QUALIFICATION	3
1.4	PRÉ-REQUIS	3
1.5	GROUPES CIBLES	4
2	ANALYSE INSTRUCTIVE.....	5
2.1	ANALYSE DES BESOINS ET DES COMPÉTENCES.....	5
2.2	APPROCHE DE DÉVELOPPEMENT.....	5
Les éléments clés de la formation sont:		5
3	MÉTHODES D'INSTRUCTION	7
3.1	MÉTHODE DE FORMATION	7
3.2	TEST ET ÉVALUATION	7
3.3	RESSOURCES	7
4	PROGRAMME DE FORMATION.....	8
4.1	EXIGENCE DES APPRENANTS	8
4.2	INTRODUCTION DU COURS	8
4.3	OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE	8
4.4	RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE	8
4.5	RÉSULTAT À LA FIN DE LA FORMATION	9
4.6	ORGANISATION DE LA FORMATION.....	9
4.6.1	Composition du groupe de stagiaires	9
4.6.2	Structure des modules	9
4.6.3	Durée de la formation.....	9
4.7	PROGRAMME	10
4.7.1	Le formateur et le contexte dans lequel se déroule la formation.....	10
4.7.2	RSE: stimuler la RSE dans toute l'Organisation	10
4.7.3	Théories, facteurs et processus d'apprentissage	10
4.7.4	Méthodes et techniques pédagogiques	11
4.7.5	Relation pédagogique, animation de groupe et gestion de différents modes d'apprentissage.....	11
4.7.6	Programme de formation	11
4.7.7	Définition et structure des objectifs de formation	12
4.7.8	Formation des ressources didactiques sur l'actualité RSE.....	12
4.7.9	Evaluation d'apprentissage.....	12
4.7.10	Evaluation de la formation	12
4.7.11	Simulation pédagogique sur des cas d'étude RSE	13

1 INTRODUCTION

1.1 Cadre

Ce programme et structure de formation des formateurs sur la RSE présente la structure du cours de formation du formateur. Le but de cette formation est de former les formateurs à la RSE.

1.2 Nom de la formation

Former le formateur: pratiquer la RSE

1.3 Niveau de qualification

Cadre de Qualifications Européenne (EQF): niveau 5

1.4 Pré-requis

La certification des compétences est cruciale dans le secteur de la responsabilité sociale des entreprises et du développement durable, où le green-washing rend difficile la séparation des experts autoproclamés des vrais. Il démontre le professionnalisme, l'engagement dans le domaine et le désir de rester au courant des pratiques actuelles. C'est également une mesure des compétences d'un professionnel par rapport à des normes vérifiées, ce qui les distingue des autres dans l'industrie.

La responsabilité sociale des entreprises (RSE) fait référence à la responsabilité des entreprises pour leur impact sur la société. La Commission européenne estime que la RSE est importante pour la durabilité, la compétitivité et l'innovation des entreprises de l'UE et de l'économie européenne dans son ensemble. Il apporte des avantages en termes de gestion des risques, d'économie de coûts, d'accès au capital, de relation client et de gestion des ressources humaines. L'impact positif escompté ne se limite pas à la performance économique mais concerne les employés, les partenaires, les clients, la ville et la région, grâce à une réduction constante des impacts environnementaux négatifs ainsi qu'au développement durable des ressources humaines, de la communauté et de la société.

Plus d'informations dans les documents stratégiques de l'UE:

https://ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility_en

https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/doing-business-eu/corporate-social-responsibility-csr_en

<https://www.csreurope.org/european-commission-0>

<https://www.interregeurope.eu/road-csr/>

<https://lobbyfacts.eu/representative/609ef08d8f98496dbaed9bcd04f5c884/csr-europe-the-business-network-for-corporate-social-responsibility>

Ce programme fournit aux animateurs et aux responsables de la formation des informations sur la façon de développer, de dispenser et de gérer les activités de formation, en utilisant les approches de conception pédagogique, afin que la politique de RSE soit comprise et mise en œuvre avec efficacité.

1.5 Groupes cibles

Le groupe cible du processus de formation est composé de formateurs et de professionnels de l'éducation travaillant dans le domaine des ressources humaines, de chefs de projet, d'un enseignant d'école de commerce, d'un professeur d'économie, d'éthique, de l'environnement, de sciences sociales et de finance. Le programme s'adresse aux personnes qui utilisent des méthodes d'enseignement interactives pour le développement des compétences impliquées dans les activités du projet et actives dans le processus de développement personnel et de formation.

Le cours bénéficiera notamment:

- Formateurs
- Chefs d'unités de formation
- Responsables des ressources humaines et autres responsables impliqués à la formation
- Éducateurs et enseignants des écoles de commerce,
- Professeur en économie, environnement, éthique, sciences sociales et finance

Expérience préalable nécessaire des participants:

- Consultation du formateur - y compris l'observation et la rétroaction de la formation en usine, le soutien des capacités supplémentaires et le groupe de discussion sur les ressources de formation
- Consultation de la direction - soutenir l'élaboration d'une stratégie pour promouvoir et mettre en œuvre efficacement les formations: cela comprend la sensibilisation et les activités des travailleurs, la planification et la coordination interne du département
- Suivi et évaluation - appel de suivi régulier et activité de suivi pour aider à évaluer les progrès de la formation et l'impact global du programme

2 ANALYSE INSTRUCTIVE

2.1 Analyse des besoins et des compétences

Les connaissances, compétences et attitudes suivantes sont essentielles pour être transférées et mises en pratique dans le processus d'apprentissage:

Connaissance	Compétence	Attitudes
Théories du processus d'apprentissage Styles d'apprentissage Apprentissage expérimentale Apprentissage socio-cognitif Motivation et auto-efficacité Intelligences multiples Méthodes de réflexion et de débriefing Environnement d'apprentissage Évaluation des résultats d'apprentissage Compétences clés Rôles du formateur Processus de groupe	Fixer des objectifs d'apprentissage Évaluation des résultats d'apprentissage Conception de programmes de formation Écoute active Communication efficace Travail d'équipe efficace Créer un flux d'apprentissage efficace Mentorat et coaching Mise en œuvre de méthodes d'enseignement interactives Description et documentation des programmes de formation Animation et conduite de discussions et de débriefing Donner des instructions Donner et recevoir des commentaires efficaces Créer un environnement de réflexion et d'auto-évaluation Évaluation des besoins de formation Créer et adapter des activités et les mettre en œuvre dans différents contextes	Pour servir de modèle Inspirer les réalisations futures Communiquer positivement et encourager les apprenants Suivre un horaire Pour gérer les urgences Pour résister au stress Pour rayonner le dévouement Rechercher des opportunités de développement personnel de manière proactive Encourager la participation et l'implication des apprenants Pour faire preuve de responsabilité au travail Pour improviser et être flexible dans la prestation de la formation Faire preuve d'ouverture à l'innovation et à la créativité Faire preuve d'empathie et comprendre les besoins individuels des apprenants

2.2 Approche de développement

Le processus est basé sur le flux logique du développement des compétences - attitude, connaissances et compétences. Cela commence par créer les attitudes nécessaires, accompagnées d'une éthique du formateur et d'une perception de l'auto-développement. Après cela, des connaissances sur les méthodes, les pratiques et les processus sont élaborées. Enfin, des tâches pratiques sont données pour être réalisées en RSE (en équipes) et analysées et affinées par la suite. Afin de devenir des formateurs professionnels compétents, les apprenants développent de véritables programmes éducatifs - basés sur les besoins et les objectifs d'apprentissage du groupe cible.

Les éléments clés de la formation sont:

- Centre d'évaluation - pour identifier les compétences et les comportements des formateurs;
- Effectuer des tâches pratiques liées aux outils de formation tels que l'animation, la conception de session, etc.
- Affiner les tâches effectuées grâce à l'analyse et au retour d'information;
- Développer et démontrer en pratique une session de formation;

- Conception d'un processus de formation complet - comme tâche finale au groupe de démontrer ce qu'il a appris (identification des besoins et des groupes cibles, préparation et conception, conduite des sessions, évaluation des résultats et suivi).

3 MÉTHODES D'INSTRUCTION

3.1 Méthode de formation

La formation est basé sur une série de modules, qui peuvent être adaptés aux exigences des participants au cours. L'accent est mis sur la pratique et les exercices plutôt que sur les présentations:

- Travail en groupe
- Brainstorming
- Questions et réponses
- Jeu de rôle
- Simulation
- Courtes présentations

3.2 Test et Evaluation

Pendant la formation:

- Centre d'évaluation - pour évaluer les compétences et les comportements des formateurs et identifier le niveau de départ de chaque participant;
- Tâches pratiques - pendant le programme, l'exécution des tâches est suivie de la réception de commentaires constructifs de la part des autres apprenants et formateurs;
- Groupes de réflexion - réflexion de groupe quotidienne pour évaluer l'apprentissage réalisé jusqu'à présent;
- Auto-évaluation avec le soutien de divers outils et méthodes.

A la fin de la formation:

- Évaluation informelle - utilisation de méthodes interactives d'évaluation;
- Auto-évaluation avec le soutien de divers outils et méthodes;
- Évaluation formelle - remplir un questionnaire par les participants.

Évaluation de suivi:

- Rapports des formateurs / experts - pendant tout le processus, les principaux experts qui guident le processus éducatif observent et évaluent les apprenants.
- À la fin, ils fournissent des rapports individuels pour chaque apprenant;
- Évaluation de la réussite globale - par l'analyse des tâches réelles et pratiques au cours du processus de suivi par des pairs apprenants et experts, chaque participant reçoit un retour sur ses résultats.
- Auto-évaluation finale - à la fin de la période de suivi, chaque apprenant évalue ses réalisations pour les formateurs travaillant en RSE.

3.3 Ressources

Les participants recevront:

- Matériel de formation (diapositives de cours, livret du participant - copies papier);
- Certificat de participation pour une participation pleine et active;
- Études de cas (locales et internationales) et conférences animées par des formateurs hautement expérimentés.
- Certificat de formation de formateur.

4 PROGRAMME DE FORMATION

4.1 Exigence des apprenants

- Développer certains projets,
- Gérer les RH,
- Organiser les activités de l'entreprise

4.2 Introduction du cours

Enseigné dans un style interactif, ce programme pratique de formation des formateurs couvre les meilleures pratiques pour maintenir les méthodes délivrable à jour et renforcer ce qui est appris en classe. Le programme aborde des défis tels que l'évaluation et l'exploitation des connaissances existantes, le respect d'un cadre d'engagement éprouvé, le choix d'activités mémorables et la création d'un environnement de confiance et d'engagement.

Que vous ayez besoin de préparer des animateurs inexpérimentés ou que vous souhaitiez simplement insuffler un peu d'énergie aux professionnels chevronnés, cet atelier de formation des formateurs apprendra aux participants à déterminer les besoins de leurs participants, à améliorer leur charisme en classe, à gérer des situations difficiles, etc.

4.3 Objectifs d'apprentissage

À la fin du programme, les participants devraient être en mesure de:

- Identifier les caractéristiques d'un formateur exceptionnel.
- Comprendre et identifier les différents styles de comportement et adapter la formation si nécessaire.
- Expliquez à quoi ressemble un programme de formation bien conçu.
- Décrivez une analyse des besoins et pourquoi c'est une étape nécessaire dans tout programme de formation.
- Expliquez plusieurs méthodes pour activer des programmes basés sur des conférences.
- Développer des stratégies pour gérer les défis environnementaux et les participants perturbateurs.
- Choisissez des dispositions de sièges propices à un apprentissage pratique.
- Présentez l'information de manière claire, concise et engageante.

4.4 Résultats d'apprentissage

Après avoir suivi ce cours avec succès, les stagiaires devraient être capables de:

- Définir le rôle des formateurs dans le contexte de leur activité et du profil de compétences respectif;
- Préparer, développer et évaluer les sessions de formation en tenant compte de la facilité du processus d'apprentissage par la sélection et l'application des moyens et méthodes pédagogiques les plus adéquats et en utilisant l'effet opérationnel de la formation par la définition d'objectifs opérationnels et par le contrôle des résultats.
- Auto-évaluer leurs performances en fonction du profil de compétences requis.

4.5 Résultat à la fin de la formation

Le cours de formation: les participants comprendront les problèmes clés du développement des formateurs.

- Analyser et concevoir des sessions de formation: les participants auront développé des compétences pour planifier des sessions de formation des enseignants efficaces.
- Offrir des sessions de formation: les participants auront développé les compétences nécessaires pour dispenser des sessions de formation des enseignants efficaces.
- Enseignants observateurs: les participants auront développé une compréhension des bonnes pratiques d'observation des enseignants.
- Gérer le feedback: les participants seront en mesure de donner un feedback positif aux enseignants et de prioriser les principaux points forts et les domaines à développer.
- Planification des cours et développement des formateurs: les participants seront en mesure de concevoir des cours et un plan d'action pour leur développement futur en tant que formateur.

4.6 Organisation de la formation

4.6.1 Composition du groupe de stagiaires

Le groupe, composé de 10 à 15 stagiaires sélectionnés, doit être le plus homogène possible pour faciliter la transmission des connaissances et l'acquisition de nouvelles compétences dans le domaine pédagogique didactique.

Les stagiaires devraient avoir, au moins, la scolarité obligatoire. La priorité devrait être accordée aux candidats qui ont déjà une certaine expérience professionnelle pour faciliter le contexte de la matière. Nous donnerons la priorité aux candidats ayant le plus haut niveau de compétences scolaires de manière à pouvoir présenter, à l'avenir, un meilleur niveau de performance en tant que formateurs. La sélection des candidats se fera à travers l'analyse du cursus suivie d'un entretien conformément aux directives jointes.

4.6.2 Structure des modules

Le contenu du programme est intégré dans des modules. Les modules doivent être présentés de manière séquentielle afin de garantir de meilleures logiques dans le processus d'apprentissage.

4.6.3 Durée de la formation

Durée de la formation: 14 heures (2 jours)

Le participant pouvait choisir:

- 2 jours intensifs ou
- Formation semi-intensive pendant 1 mois comprenant une demi-journée en présence et un format d'apprentissage mixte, c'est-à-dire en classe et virtuel.
- Blending-learning de trois mois.

4.7 Programme

Les modules seront distribués en fonction du sujet, du contenu et de la durée.

Module	Durée
Le formateur et le contexte dans lequel se déroule la formation	2h30
RSE: Piloter la RSE dans toute l'Organisation	2h30
Théories, facteurs et processus d'apprentissage	0h45
Méthodes et techniques pédagogiques	0h45
Relation pédagogique, animation de groupe et gestion de différents modes d'apprentissage	0h45
Planification de la formation	0h45
Définition et structure des objectifs de formation	0h45
Formation des ressources didactiques sur l'actualité RSE	0h45
Évaluation de l'apprentissage	0h45
Évaluation de la formation	0h45
Simulation pédagogique sur des cas d'étude RSE	3h00

4.7.1 Le formateur et le contexte dans lequel se déroule la formation

Ce module contient des informations relatives à la caractérisation des systèmes de formation, à savoir la formation en relation avec la stratégie / culture d'entreprise et le contexte RSE. Il aborde également l'identification des compétences requises pour le formateur en fonction des différentes formations et des modalités de formation.

À la fin du module, les stagiaires devraient être en mesure de:

- Énoncer les compétences et aptitudes requises pour l'activité du formateur dans différentes formations.

4.7.2 RSE: stimuler la RSE dans toute l'Organisation

Avec ce module, nous entendons permettre aux stagiaires de:

- Raisons de la mise en œuvre de la RSE
- Comment développer les valeurs RSE dans l'entreprise
- Découvrir l'écart entre les valeurs sociales et organisationnelles
- Méthodes d'intégration des valeurs
- Façonner les cadres de la stratégie RSE
- Domaines d'intervenants et autres analyses, analyse de l'environnement
- Découvrir les obstacles et travailler à la mise en œuvre d'une stratégie RSE

Après avoir conclu ce module avec succès, les stagiaires sont censés être capables de:

- Comprendre les obstacles et travailler à la mise en œuvre d'une RSE

4.7.3 Théories, facteurs et processus d'apprentissage

Les principales théories et les modèles d'apprentissage et d'enseignement sont abordés dans ce module. Ils se caractérisent par les principaux facteurs et les conditions de leur mise en œuvre.

Après avoir conclu ce module avec succès, les stagiaires sont censés être capables de:

- Identifier les concepts, les théories et les modèles de processus d'apprentissage et d'enseignement.
- Identifier les principaux facteurs et conditions qui facilitent le processus d'apprentissage et d'enseignement.
- Maîtriser les processus et les facteurs psychologiques de l'apprentissage, tels que:
 - Modes et étapes d'apprentissage
 - Le processus d'apprentissage
 - Facteurs psychologiques du processus d'apprentissage

4.7.4 Méthodes et techniques pédagogiques

Avec ce module, nous avons l'intention de permettre aux stagiaires d'identifier les différentes méthodes et techniques pédagogiques utilisées dans le processus de formation, ainsi que les objectifs, les caractéristiques et les points forts et faibles. Nous visons également à souligner la nécessité de comparer l'adéquation des objectifs de formation par rapport au public cible et au contexte de formation

Après avoir conclu ce module avec succès, les stagiaires sont censés être capables de:

- Faire la différence entre les méthodes et techniques pédagogiques à développer dans le cadre de la formation.
- Typifier les facteurs de conditionnement du choix des méthodes et techniques pédagogiques.
- Relier les choix de méthode et de technique aux contenus à transmettre, en respectant les différents publics cibles et le contexte d'apprentissage.

4.7.5 Relation pédagogique, animation de groupe et gestion de différents modes d'apprentissage

Les aspects liés à la dynamique de groupe dans le contexte de la formation et aux contextes psychosociaux associés à la formation sont analysés dans ce module.

Il s'attardera également sur les questions liées aux spécificités et au rythme d'apprentissage individuel ainsi qu'à la gestion des différents modes d'apprentissage suivant la pédagogie des principes de l'individualisation.

À la fin de ce module, les stagiaires devraient être capables de:

- Identifier les processus de communication interpersonnelle;
- Reconnaître les attitudes individuelles permettant la communication;
- Identifier les principaux phénomènes de groupe;
- Identifier les types de comportements qui contribuent à la résolution des conflits;
- Identifier les mécanismes de motivation;
- Distinguer et adopter des stratégies de motivation dans la formation;
- Identifier les styles de leadership et leurs effets sur la pratique pédagogique.

4.7.6 Programme de formation

Ce module décrit les lignes directrices et les règles à utiliser dans l'élaboration de la planification des unités de formation et dans la planification des sessions d'apprentissage et d'enseignement.

À la fin de ce module, les stagiaires devraient être capables de:

- Identifier les lignes directrices en conformité avec l'élaboration de la planification des unités de formation;

- Planifier des sessions d'enseignement et d'apprentissage;
- Mettre en ordre le contenu à présenter à chaque session;
- Définissez les séquences d'apprentissage.

4.7.7 Définition et structure des objectifs de formation

Ce module devrait se concentrer sur la caractérisation des fonctions d'objectif de formation, les différents niveaux de définition, leurs éléments et leur application. Dans ce contexte, les techniques permettant l'utilisation et la hiérarchisation possibles des objectifs de formation devraient également être transmises aux stagiaires.

À la fin de ce module, les stagiaires devraient être capables de:

- Reconnaître l'importance de la définition des objectifs spécifiques et généraux;
- Identifier les fonctions impliquées par les objectifs pédagogiques;
- Définir les domaines dans lesquels les objectifs de formation peuvent être formulés;
- Créer des objectifs pédagogiques en termes opérationnels;
- Ordonner les objectifs en suivant les domaines de connaissances.

4.7.8 Formation des ressources didactiques sur l'actualité RSE

Le contenu de ce module doit être centré sur la maximisation de l'utilisation de I.T. comme auxiliaires pédagogiques, y compris l'utilisation de nouvelles informations afin de collecter des informations sur l'actualité RSE. Il doit également préciser la manière dont les moyens pédagogiques et didactiques sont collectés, sélectionnés, conçus et adaptés en fonction de la stratégie pédagogique à utiliser.

A la fin de ce module, les stagiaires sont censés pouvoir:

- Identifier, sélectionner et utiliser les moyens pédagogiques de manière adéquate;
- Sélectionner, concevoir et adapter les moyens pédagogiques et didactiques, en support multimédia suivant les stratégies à utiliser.

4.7.9 Evaluation d'apprentissage

Ce module aborde les différents types, moments, objectifs, techniques et outils de l'évaluation des résultats d'apprentissage par rapport aux objectifs précédemment définis, ainsi qu'en fonction de la subjectivité de l'activité évaluée.

À la fin de ce module, les stagiaires devraient être capables de:

- Distinguer les différents niveaux de l'évaluation des résultats de la formation;
- Créer et utiliser des outils d'évaluation conformément aux objectifs précédemment définis;
- Vérifier et contrôler les résultats de l'enseignement et de l'apprentissage ainsi que l'efficacité et l'efficacité de la formation;
- Identifier les causes de la subjectivité de la formation.

4.7.10 Evaluation de la formation

Les critères et outils d'évaluation de l'efficacité de la formation font l'objet de ce module, dans une perspective systématique et évolutive. Les voies d'ajustement menant à l'amélioration du processus de formation devraient également être examinées dans ce module.

Après avoir conclu ce module avec succès, les stagiaires sont censés être capables de:

- Appliquer la méthode systématique et évolutive pour analyser les résultats de la formation;
- Proposer des voies d'ajustement conduisant à l'amélioration du processus de formation;
- Réfléchir aux buts et objectifs de l'évaluation;
- Approche des différents types et critères d'évaluation;
- Réfléchir à la subjectivité de l'évaluation;
- Développer les processus et techniques d'évaluation.

4.7.11 Simulation pédagogique sur des cas d'étude RSE

La simulation pédagogique sur les cas d'étude RSE est la mise en œuvre du processus d'auto-évaluation qui permet la formation pratique des compétences acquises lors de la préparation, l'animation et l'évaluation des sessions de formation, le développement de la synthèse critique et des compétences professionnelles, et le diagnostic du comportement pédagogique à améliorer.

La simulation pédagogique finale devrait intégrer les éléments suivants:

1. Elaboration de la planification de la session;
2. Application des techniques et outils d'évaluation;
3. Développement de la formation et devrait également prendre en compte les aspects méthodologiques suivants:
 - Promotion d'une discussion de groupe sur le comportement pédagogique observé;
 - Identification et choix des aspects pédagogiques les plus pertinents;
 - Réflexion sur les compétences démontrées et les domaines à améliorer.

À la fin de ce module, les stagiaires devraient être capables de:

1 - Lors de la simulation pédagogique initiale:

- Identifier et décrire les principales capacités, exprimées en termes de comportement lors de la préparation, du développement et de l'évaluation d'une session de formation;
- Identifier les comportements pédagogiques à acquérir ou à améliorer lors d'une action de formation;
- Développer la capacité d'auto-évaluation et d'évaluation de groupe.

2 - Lors de la simulation pédagogique finale:

- Préparer, développer et évaluer les sessions de formation;
- Identifier les aspects pédagogiques les plus pertinents dans le processus d'enseignement-apprentissage;
- Proposer des solutions alternatives, pour présenter diverses suggestions stratégiques;
- Pratiquer les compétences d'évaluation et d'auto-évaluation liées aux comportements observés lors de l'élaboration d'une session d'enseignement-apprentissage;
- Comparer le niveau de compétences pédagogiques acquises au cours du processus de formation avec le niveau de performance au début de la formation.