

# DEIMAN4FINANCE WP2.A1 MÉTHODOLOGIE



# Table des matières

Introduction	03
Description du projet	06
Description de la cible	12
Description du cours	15
Le Diversity, Équité et Inclusion (DEI) Manager	19
Meilleures pratiques pour les managers DEI	25
Lignes directrices pour les microcertifications	35
Conclusions	53





# 1. Introduction

## 1.1 Importance de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans le secteur financier

Dans le contexte mondial actuel, marqué par des changements économiques et sociaux rapides, la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) constituent des facteurs stratégiques pour la réussite de toute organisation, en particulier dans le secteur financier. Traditionnellement perçu comme conservateur et dominé par des modèles de leadership homogènes, le secteur financier reconnaît de plus en plus la valeur de la DEI pour relever les défis du marché et favoriser l'innovation ainsi qu'une croissance durable.

## → **Diversité : une ressource pour la compétitivité**

« La diversité, entendue comme une variété d'expériences, de compétences et de parcours culturels, permet aux entreprises du secteur financier d'aborder des problématiques complexes en mobilisant des perspectives multiples. Les équipes diversifiées ont démontré une plus grande capacité d'innovation, une amélioration des processus décisionnels et une réponse plus efficace aux besoins d'une clientèle de plus en plus hétérogène. Par exemple, l'inclusion des femmes, des minorités ethniques et des personnes en situation de handicap au sein des équipes dirigeantes renforce la représentativité d'une organisation, la rapprochant de ses clients et de leurs besoins.

## → **L'équité : une question de justice et de performance**

L'équité garantit que chaque individu, quel que soit son parcours, ait accès à des opportunités et des ressources adéquates pour atteindre son potentiel. Dans le secteur financier, promouvoir l'équité signifie éliminer les obstacles qui freinent l'avancement professionnel des talents sous-représentés et s'assurer que chacun puisse contribuer au succès de l'organisation. Les politiques axées sur l'équité, telles que les programmes de mentorat pour les groupes défavorisés ou les initiatives visant à réduire l'écart salarial entre les sexes, favorisent non seulement la justice sociale, mais renforcent également la cohésion interne et la productivité.

## → **Inclusion : Créer un environnement favorable à tous**

L'inclusion vise à créer un environnement où chaque employé se sent valorisé, respecté et soutenu. Dans le secteur financier, cela se traduit par la mise en œuvre de politiques et de pratiques garantissant la participation active de tous, sans distinction de sexe, d'origine ethnique, d'orientation sexuelle ou de handicap. Un environnement inclusif favorise le bien-être des employés, réduit le roulement du personnel et renforce leur engagement, ce qui a des retombées positives sur la rentabilité et la réputation de l'entreprise.

## → **DEI comme levier d'innovation et de durabilité**

La diversité, l'équité et l'inclusion ne sont pas seulement des valeurs éthiques, mais aussi des outils pour améliorer la performance des entreprises et promouvoir la durabilité. Des études internationales ont démontré que les entreprises adoptant des politiques de diversité, d'équité et d'inclusion obtiennent de meilleurs résultats financiers que leurs concurrentes moins inclusives. Cela s'explique par le fait que la diversité, l'équité et l'inclusion renforcent la résilience organisationnelle et la capacité de s'adapter à un marché mondial en constante évolution.

Dans le secteur financier, promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) impliquent également une plus grande responsabilité sociale et environnementale, conformément aux Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies. Les institutions financières qui adoptent la DEI améliorent non seulement leur impact social, mais se positionnent aussi comme des acteurs du changement, attirant ainsi des investisseurs et des clients en quête de partenaires éthiques et responsables.

## → **Défis et opportunités**

Malgré les progrès accomplis, le secteur financier est confronté à des défis importants pour exploiter pleinement le potentiel de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI). Les barrières culturelles, les stéréotypes de genre et le manque de sensibilisation à l'importance des politiques inclusives persistent. Cependant, ces défis représentent également des opportunités pour les entreprises qui choisissent d'investir dans la DEI. Se démarquer sur le marché, attirer les talents et se forger une réputation positive ne sont que quelques-uns des avantages concrets liés à l'adoption d'une culture inclusive. En conclusion, la diversité, l'équité et l'inclusion ne sont pas seulement des impératifs éthiques, mais aussi des outils fondamentaux pour faire progresser le secteur financier. Les promouvoir, c'est créer des organisations plus résilientes et innovantes, prêtes à relever les défis d'un monde de plus en plus complexe et interconnecté.



# 2. Description du projet

## 2.1 Structure, contexte et objectifs du projet

Le projet DEIMAN4FINANCE, acronyme de Diversité, Équité et Inclusion comme atout dans le secteur financier, est une initiative novatrice financée par le programme Erasmus+ Action clé 2. Lancé le 1er décembre 2024, il se déroulera sur 24 mois, jusqu'au 30 novembre 2026. Ce projet vise à répondre de manière stratégique aux défis posés par le manque d'inclusion et de diversité dans le secteur financier, en s'attachant à adapter l'enseignement et la formation professionnels (EFP) aux besoins d'un marché du travail en constante évolution.

La structure du projet vise à répondre systématiquement aux besoins de formation des travailleurs et des étudiants en intégrant les principes de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) dans un contexte sectoriel spécifique. Cette approche cherche à combler le fossé entre les compétences requises par le secteur financier et la formation offerte par les programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) traditionnels, en proposant des solutions innovantes, flexibles et accessibles.

## → **2.2 Objectif et domaines d'application du projet DEIMAN4FINANCE**

L'objectif principal du projet est de promouvoir l'intégration de la diversité et de l'inclusion comme atouts stratégiques pour le secteur financier. Cet objectif sera atteint grâce au développement de modules de formation innovants et à la création d'un nouveau rôle professionnel : celui de Responsable Diversité, Équité et Inclusion (DEIMAN). Ce rôle sera essentiel pour favoriser l'adoption de pratiques inclusives au sein des organisations, contribuant ainsi à la création d'environnements de travail plus justes et plus respectueux.

Domaines d'application du projet :

- Formation professionnelle (VET) : Adapter les programmes de formation aux besoins d'un secteur où l'innovation et la capacité d'attirer des talents diversifiés sont essentielles.
- Secteur financier : Promouvoir les changements culturels et opérationnels au sein des entreprises, encourager l'adoption de politiques inclusives et innovantes.
- Inclusion sociale : Offrir des possibilités de formation aux groupes sous-représentés, tels que les femmes, les migrants et les personnes handicapées, afin d'améliorer leur accès au marché du travail.

### → **2.2.1 Le rôle stratégique de la formation professionnelle et des microcertifications**

L'enseignement et la formation professionnels (EFP) sont au cœur du projet DEIMAN4FINANCE, constituant un outil essentiel pour répondre aux besoins du marché du travail. Grâce à la création de modules de formation flexibles et centrés sur l'apprenant, le projet vise à :

- Proposer des parcours d'apprentissage personnalisés qui tiennent compte des divers besoins des participants.
- Intégrer l'utilisation des microcertifications, un outil novateur permettant de certifier des compétences spécifiques dans des domaines clés tels que la gestion de la diversité, l'équité et l'inclusion.

Les microcertifications, alignées sur les cadres européens tels que le CEC et l'ECVET, permettent la reconnaissance formelle des compétences acquises grâce à des formations courtes et modulaires. Cette flexibilité permet au projet de toucher un large public, notamment les travailleurs en reconversion, les étudiants et les professionnels du secteur financier.





## 2.3 Objectifs spécifiques : Adapter l'EFP aux besoins du secteur financier

---

Pour répondre aux exigences d'un secteur en constante évolution, le projet vise à atteindre les objectifs spécifiques suivants :

1. Adapter la formation professionnelle aux besoins du marché :

- Élaborer des programmes de formation sur mesure qui reflètent les compétences requises dans le secteur financier, telles que la gestion de la diversité et la capacité à travailler dans des environnements multiculturels.
- Créer le nouveau rôle professionnel de responsable DEI, essentiel pour accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de politiques inclusives.

2. Flexibilité et innovation :

- Concevoir des modules de formation flexibles et centrés sur l'apprenant, accessibles à un large éventail de participants, y compris les personnes ayant des besoins spécifiques.
- Intégrer des méthodologies d'apprentissage innovantes, telles que des plateformes numériques interactives et des outils de microcertification, afin d'améliorer l'engagement et la pertinence du contenu de la formation.



### 3. Promouvoir l'inclusion et l'équité :

- Fournir des ressources et des certifications ciblées pour valider les compétences liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, améliorant ainsi l'accès au marché du travail pour les groupes sous-représentés.
- Sensibiliser le secteur financier à l'importance d'adopter des pratiques inclusives comme levier pour améliorer la compétitivité des entreprises.

### 4. Impact social et durabilité :

- Contribuer à la création d'un secteur financier plus juste et plus inclusif en réduisant les barrières à l'entrée et en promouvant la diversité comme valeur ajoutée.
- Veiller à ce que les solutions développées soient évolutives et intégrées aux systèmes d'enseignement et de formation professionnels des pays partenaires pour un impact durable et à long terme.

# 3. Description de la cible



Le projet DEIMAN4FINANCE n'est pas seulement une initiative de formation, mais une réponse stratégique aux défis du secteur financier. Il sert de modèle pour promouvoir l'inclusion et l'innovation dans l'éducation et sur le marché du travail. Le projet DEIMAN4FINANCE a été conçu sur la base d'une analyse approfondie des besoins menée lors de sa phase de planification. Cette analyse a mis en évidence la nécessité d'établir un profil commun de responsable de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) à l'échelle de l'Union européenne. Compte tenu de l'importance croissante de la DEI dans le secteur financier, il est devenu évident que des groupes cibles spécifiques doivent être pris en compte pour garantir l'impact et la pérennité du projet.

## Groupe cible direct

Les principaux bénéficiaires de DEIMAN4FINANCE sont les personnes travaillant déjà dans le secteur financier et nécessitant une formation spécialisée en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Plus précisément, le projet vise à :

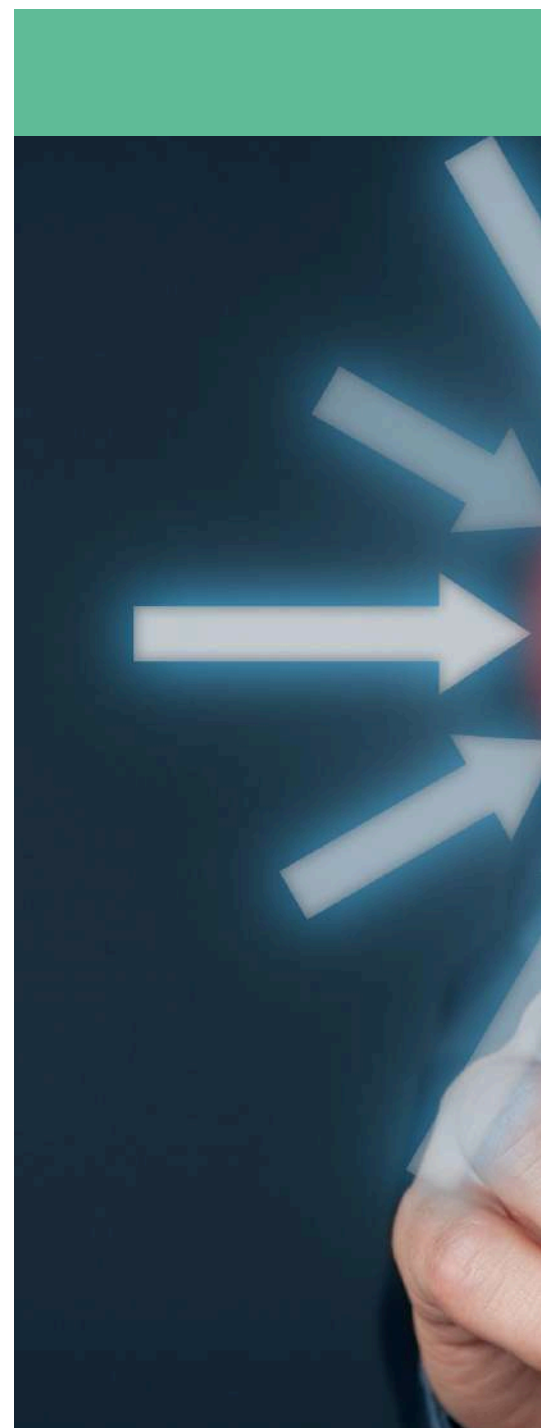
- **Étudiants en formation professionnelle continue (FPC) : professionnels occupant des postes de cadres intermédiaires au sein d'institutions financières ou d'entreprises de gestion d'actifs. Ces personnes jouent un rôle crucial dans l'élaboration des politiques d'entreprise et l'influence de la culture d'entreprise. Leur proposer un programme de formation structuré en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) leur permettra de promouvoir des environnements inclusifs et de mettre en œuvre des stratégies DEI au sein de leurs organisations.**

- **Organismes de formation professionnelle en finance : établissements et organismes de formation proposant des cours de perfectionnement professionnel en finance. En intégrant les principes de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) à leurs programmes, ces organismes contribuent à doter les professionnels de la finance des compétences nécessaires pour gérer efficacement la diversité et promouvoir des pratiques commerciales inclusives.**

## Groupe cible indirect

Si les bénéficiaires directs recevront une formation ciblée, l'impact indirect du projet s'étend à un plus large éventail de parties prenantes qui peuvent tirer profit de l'intégration d'un rôle standardisé de responsable DEI. Il s'agit notamment de :

- **Entreprises financières : Entreprises du secteur financier qui visent à renforcer leurs stratégies de responsabilité sociale des entreprises (RSE) et à constituer des effectifs plus inclusifs.**
- **Sociétés de gestion d'actifs : organisations qui gèrent des investissements et des portefeuilles financiers, où des processus décisionnels inclusifs peuvent conduire à des stratégies financières plus durables et éthiques.**
- **Banques et institutions financières : acteurs clés de l'économie mondiale qui doivent garantir le respect des réglementations en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et renforcer leurs efforts d'inclusion afin d'améliorer à la fois leur culture interne et leurs relations avec la clientèle.**




- **Organismes sans but lucratif : Entités qui collaborent avec des institutions financières sur des initiatives promouvant la diversité, l'inclusion sociale et l'égalité des chances. Ces organismes peuvent constituer de précieux partenaires pour défendre les politiques de diversité, d'équité et d'inclusion et pour aider les groupes marginalisés à accéder aux services financiers.**

En s'adressant à des groupes cibles directs et indirects, DEIMAN4FINANCE vise à avoir un impact global sur le secteur financier. Le projet cherche à combler le fossé entre le manque actuel de formations standardisées en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) et la demande croissante de leadership inclusif au sein des institutions financières. Grâce à des programmes de formation ciblés, à la mobilisation des parties prenantes et à l'élaboration d'un profil de responsable DEI, le projet contribuera à rendre le secteur financier européen plus équitable, inclusif et socialement responsable.



## 4. Description du cours



Le projet DEIMAN4FINANCE s'articule autour d'un programme de formation innovant et flexible, conçu pour répondre aux besoins évolutifs du secteur financier tout en promouvant la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI). La formation est structurée en modules, permettant aux apprenants d'acquérir progressivement les compétences nécessaires et de personnaliser leur parcours d'apprentissage en fonction de leur expérience professionnelle et de leurs aspirations de carrière. De plus, la flexibilité et la personnalisation de la formation garantissent son accessibilité à un large public, allant des cadres intermédiaires des institutions financières aux personnes souhaitant se perfectionner en gestion d'actifs et domaines connexes.

### 4.1 Structure modulaire du cours

La formation DEIMAN4FINANCE est structurée en modules thématiques, chacun abordant un aspect spécifique de la gestion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) dans le secteur financier. Cette approche modulaire garantit un apprentissage progressif, permettant aux participants d'acquérir une compréhension approfondie des concepts de DEI tout en les appliquant à des contextes financiers concrets.

Chaque module comprend :

- **Fondements théoriques** : Fournir une base conceptuelle solide sur les principes de DEI, la législation pertinente et les meilleures pratiques dans les institutions financières.

- **Études de cas et applications pratiques :** Découvrez comment les stratégies DEI ont été mises en œuvre avec succès dans diverses organisations financières.
- **Microcertifications et validation des compétences :** certification des compétences spécifiques acquises dans chaque module, permettant aux apprenants d'accumuler des qualifications reconnues et alignées sur les cadres européens tels que le CEC et l'ECVET.

Ce format structuré et flexible permet aux participants d'assimiler les contenus de formation à leur propre rythme, tout en leur assurant l'acquisition de compétences complètes et applicables à leurs fonctions professionnelles. L'intégration d'outils numériques renforce l'accessibilité du cours et permet aux apprenants d'interagir avec le contenu de manière dynamique et stimulante.

---

## 4.2 Approche de formation : flexibilité et apprentissage personnalisé

L'un des principes fondamentaux de DEIMAN4FINANCE est son approche centrée sur l'apprenant, qui privilégie la flexibilité et les parcours d'apprentissage personnalisés.



Compte tenu de la diversité des profils des participants — allant des professionnels de la finance aux apprenants de l'enseignement et de la formation professionnels, le cours est conçu pour s'adapter aux différents styles d'apprentissage, aux horaires et aux besoins professionnels.

### **Approche d'apprentissage mixte**

La formation devrait être dispensée selon un modèle d'apprentissage mixte, combinant :

1

**Formation en ligne** : Nous proposons des modules à votre rythme, du contenu interactif et des cours enregistrés afin de garantir l'accessibilité aux professionnels occupés.

2

**Ateliers en présentiel et séances d'apprentissage entre pairs** : offrant aux participants la possibilité de participer à des discussions, des jeux de rôle et des projets de groupe axés sur la mise en œuvre de la DEI dans les institutions financières.

3

**Programmes de mentorat et de coaching** : Mettre en relation les apprenants avec des professionnels expérimentés en matière de DEI (diversité, équité et inclusion) capables de leur offrir des conseils et des perspectives concrètes sur l'application des stratégies DEI.

## Approche d'apprentissage mixte

Pour renforcer l'engagement et la pertinence, le programme de formation intègre :

1

**Technologies d'apprentissage adaptatif :** Elles permettent aux participants de personnaliser leur expérience en fonction de leurs connaissances antérieures et de leurs intérêts professionnels.

---

2

**Évaluation par compétences :** évaluer les apprenants au moyen de travaux pratiques, d'exercices basés sur des scénarios et du développement de projets concrets.

---

3

**Applications sectorielles :** Veiller à ce que les stratégies DEI soient contextualisées dans le secteur financier, afin que la formation soit immédiatement applicable sur le lieu de travail.

En intégrant un apprentissage modulaire, des méthodologies mixtes et une personnalisation, la formation DEIMAN4FINANCE offre une expérience complète et pratique permettant aux professionnels de la finance de devenir des leaders en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Ce programme renforce non seulement les compétences individuelles, mais contribue également à la transformation organisationnelle, en veillant à ce que les institutions financières européennes intègrent les principes DEI dans leurs stratégies d'entreprise.

# 5. Le/la responsable de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI)

Le/la responsable Diversité, Équité et Inclusion (DEI) est un/une acteur/trice stratégique et transversal/e au sein d'une organisation. Sa mission consiste à élaborer, mettre en œuvre et suivre des stratégies favorisant la diversité, l'équité et l'inclusion à tous les niveaux hiérarchiques. Ce rôle repose essentiellement sur la capacité à comprendre les dynamiques sociales et culturelles en milieu de travail, à identifier les axes d'amélioration et à créer des plans d'action concrets pour traduire les principes de la DEI en pratiques opérationnelles.

Un responsable DEI efficace doit collaborer avec différents services de l'organisation, notamment les ressources humaines, le marketing, les opérations et la direction, afin de garantir que les politiques DEI soient intégrées dans tous les domaines de l'organisation.



## Compétences clés du responsable DEI

1

**Connaissance approfondie des enjeux DEI:** Un responsable DEI doit comprendre les défis liés à la diversité, à l'inclusion et à l'équité dans les contextes professionnels et sociaux. Cela inclut la connaissance des biais inconscients, des inégalités systémiques et des stratégies pour surmonter ces obstacles.

2

**Compétences en communication efficace:** Une communication claire, empathique et ciblée est essentielle pour sensibiliser et impliquer tous les niveaux de l'organisation, en favorisant le dialogue sur des sujets sensibles et complexes tels que la diversité et l'inclusion.

3

**Compétences analytiques:** Le responsable DEI doit collecter, analyser et interpréter les données afin de suivre l'impact des politiques DEI, d'identifier les lacunes et de mesurer les progrès accomplis par rapport aux objectifs fixés.

4

**Leadership et gestion du changement:** Conduire une organisation à travers une transformation culturelle exige des compétences en leadership, de la résilience et une vision stratégique qui concilie innovation et besoins organisationnels.



## 5.2 Objectifs du responsable DEI en matière de promotion des pratiques inclusives

Le/la responsable DEI s'efforce de créer un environnement de travail où chaque personne se sent valorisée, respectée et soutenue dans la réalisation de son potentiel. Ses principaux objectifs sont les suivants :

### → 1. Élaboration et mise en œuvre de stratégies DEI

Le/la responsable DEI est chargé(e) de concevoir des plans d'action intégrant la diversité, l'équité et l'inclusion dans les activités quotidiennes de l'entreprise. Ces stratégies doivent être adaptables aux évolutions du marché et aux besoins spécifiques de l'organisation. De plus, le/la responsable DEI doit veiller à la mise en place de mécanismes permettant à tous les employés de participer à la définition de la feuille de route stratégique en matière d'inclusion.

### → 2. Sensibilisation et formation du personnel

Par le biais d'ateliers, de sessions de formation et de campagnes de sensibilisation, le responsable DEI sensibilise les employés et les dirigeants de l'entreprise aux avantages de la diversité tout en réduisant les stéréotypes et les préjugés.





### → **3. Suivi et évaluation des initiatives DEI**

Le responsable DEI mesure l'efficacité des politiques mises en œuvre à l'aide d'indicateurs clés de performance (KPI). Cela inclut le suivi de la diversité des effectifs, de la culture d'entreprise et des progrès accomplis vers les objectifs fixés.

### → **4. Favoriser un environnement de travail inclusif**

Le/la responsable DEI veille à ce que l'organisation soit un lieu où tous les employés, quels que soient leur sexe, leur origine ethnique, leur orientation sexuelle, leur handicap ou leur milieu socio-économique, puissent s'épanouir. Pour ce faire, il/elle favorise un environnement collaboratif qui encourage la coopération entre les membres du personnel, leur permettant ainsi de collaborer efficacement sur des tâches spécifiques et au sein d'équipes.

### → **5. Promotion des chartes de diversité et de l'engagement européen**

L'engagement de l'entreprise en faveur de la diversité et de l'inclusion, promu par les responsables DEI, peut être soutenu par la promotion de la signature des chartes nationales de la diversité, qui font partie de la plateforme européenne des chartes de la diversité, créée en 2010 à l'initiative de la Commission européenne.

Cette plateforme sert d'espace d'échange entre les Chartes de la diversité européennes, facilitant le partage d'expériences et de bonnes pratiques lors de réunions, de séminaires d'experts et de forums annuels de haut niveau. Signer une Charte de la diversité signifie qu'une organisation s'engage volontairement à promouvoir la diversité et l'égalité des chances au travail, sans discrimination fondée sur l'âge, le handicap, le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou l'orientation sexuelle. Devenir signataire donne également accès à un vaste réseau de pairs, à des publications et à des outils d'aide à l'analyse comparative, à la mesure et au suivi. Grâce à cette plateforme, les promoteurs de chartes peuvent collaborer régulièrement et développer des outils communs, renforçant ainsi l'approche stratégique de la DEI (Diversité, Équité et Inclusion) au niveau européen.



## 5.3 Valeur ajoutée du responsable DEI dans le secteur financier

Dans le secteur financier, souvent perçu comme traditionnel et compétitif, le rôle du responsable DEI constitue un levier stratégique pour relever les défis du marché mondial et promouvoir une croissance durable.

### Amélioration de la réputation de l'entreprise :

1

Les entreprises qui adoptent les principes de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) sont perçues comme innovantes, éthiques et responsables, ce qui attire l'intérêt des clients, des investisseurs et des partenaires. Ceci est particulièrement important dans un secteur où la confiance est essentielle.

### Attraction et fidélisation des talents :

2

Un environnement de travail inclusif est essentiel pour attirer et fidéliser des professionnels hautement qualifiés. La diversité au sein des équipes favorise l'échange d'idées et renforce les compétences collectives.

### Innovation et performance :

3

Les recherches montrent que les équipes diversifiées sont plus innovantes et plus performantes grâce à la variété des perspectives, des expériences et des compétences. C'est essentiel pour relever les défis complexes du secteur financier.

### Conformité réglementaire :

4

Le respect des réglementations internationales et locales en matière de diversité et d'inclusion réduit le risque de sanctions juridiques et témoigne de l'engagement éthique de l'organisation.

# 6. Meilleures pratiques pour les responsables DEI

## 6.1 Qu'est-ce qu'une bonne pratique ? Critères de sélection des études de cas de bonnes pratiques

L'objectif de ce guide de bonnes pratiques est d'encourager la réflexion critique et d'élargir les perspectives des entreprises du secteur financier, des opérateurs financiers et des organismes de formation professionnelle. Il met en lumière les opportunités d'innovation et de sensibilisation accrue à la valorisation des principes de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI), tout en favorisant le développement durable sur les plans économique, social et environnemental. Dans le cadre de ce projet, une bonne pratique désigne une entreprise, une initiative ou un acteur du secteur financier ayant démontré sa réussite et obtenu des résultats positifs. Elle représente une expérience validée, reproductible et à fort impact, susceptible d'être recommandée pour une diffusion plus large. Les partenaires ont sélectionné les exemples du Recueil de bonnes pratiques selon les critères suivants :



**EFFICACE ET  
PERFORMANT :**

**CES PRATIQUES REPRÉSENTENT LES MÉTHODES LES PLUS EFFICACES POUR ATTEINDRE DES OBJECTIFS SPÉCIFIQUES, ET PRODUISENT DES RÉSULTATS POSITIFS POUR LES ENTREPRISES.**

**DURABLE:**

**ELLES RÉPONDENT AUX BESOINS ENVIRONNEMENTAUX, ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX ACTUELS SANS COMPROMETTRE LA CAPACITÉ DES GÉNÉRATIONS FUTURES À SATISFAIRE LEURS PROPRES BESOINS.**

**TECHNIQUEMENT  
FAISABLE :**

**FACILE À APPRENDRE, À METTRE EN ŒUVRE ET À REPRODUIRE**

**PARTICIPATIF:**

**ILS Promeuvent des approches inclusives, favorisant une appropriation partagée des décisions et des actions.**

**REPRODUCTIBLE ET  
ADAPTABLE :**

**ADAPTABLE À DES CONTEXTES SIMILAIRES, AVEC UN POTENTIEL D'ADAPTATION À DIVERSES SITUATIONS.**

**AXÉ SUR LA  
RÉSILIENCE :**

**CONTRIBUER À LA RÉDUCTION DES CRISES ET DES RISQUES, EN RENFORÇANT LA RÉSILIENCE ÉCONOMIQUE ET COMMUNAUTAIRE.**

En adhérant à ces critères, le Compendium met en lumière les pratiques qui inspirent et permettent une innovation et une durabilité significatives dans le secteur financier.

## 6.2 L'importance des études de cas en tant qu'outil de formation

Ce recueil de bonnes pratiques constitue une ressource de formation novatrice, combinant les connaissances des pays participants de l'UE afin d'offrir aux formateurs et aux apprenants de l'enseignement et de la formation professionnels un guide complet des facteurs clés, des initiatives et des opportunités. Cette approche est particulièrement pertinente dans le contexte actuel, où il est plus important que jamais de répondre aux besoins des personnes, de la planète et de la rentabilité.

**Nous vous encourageons à intégrer ces études de cas à vos pratiques d'enseignement et de formation. Pourquoi ? Parce que les études de cas :**

Illustrer l'application concrète des théories ou des concepts.

Sont ancrées dans des contextes réels, favorisant l'empathie et l'engagement en présentant des défis concrets à résoudre.

Permettre aux apprenants d'explorer les concepts sous de nouveaux angles.

---

**En travaillant sur des études de cas, les étudiants développent activement des compétences clés, notamment :**

Résolution de problèmes et gestion de l'ambiguïté.

Application d'outils analytiques, quantitatifs et qualitatifs.

Prise de décision dans des scénarios complexes et réalistes.

## **DEIMAN4FINANCE vise à améliorer significativement l'éducation financière en :**

Sensibiliser et encourager l'engagement en faveur d'une croissance d'entreprise durable et éthique

Fournir des connaissances appliquées à l'industrie qui soutiennent le développement professionnel, améliorent les performances et favorisent l'adaptabilité, bénéficiant ainsi aux personnes, à la planète et aux profits.

## **6.3 Pédagogie par étude de cas**

L'intégration des études de cas DEIMAN4FINANCE dans les parcours d'enseignement et de formation permet de relever des défis pédagogiques majeurs tout en développant les compétences cognitives de haut niveau des étudiants. Cette approche s'inscrit dans une philosophie de formation professionnelle qui établit un lien direct entre les connaissances et l'action (Boehrer, 1995).

La méthode des cas est un outil puissant et flexible pour développer les compétences cognitives. Contrairement aux méthodes d'enseignement traditionnelles qui privilégient la présentation de la théorie et utilisent les exemples comme renforcement complémentaire, la méthode des cas place le problème au cœur de l'apprentissage. En s'efforçant de résoudre le problème, les étudiants prennent rapidement conscience de leur besoin d'outils et de théories, ce qui les motive à apprendre de manière plus engagée et ciblée (Velenchik, 1995).

Cette méthode permet non seulement de rendre la théorie plus concrète, mais aussi d'aider les élèves à progresser dans le développement de leurs compétences cognitives, en partant des connaissances et de la compréhension fondamentales pour aboutir à des compétences de haut niveau telles que l'analyse, la synthèse et l'évaluation. Cette progression est conforme à la taxonomie de Bloom (1956), offrant un cadre clair et structuré pour le développement des compétences des élèves.

En utilisant des études de cas, les éducateurs peuvent encourager la pensée critique, la résolution de problèmes et une compréhension plus approfondie des concepts théoriques – autant d'éléments essentiels pour stimuler l'innovation et favoriser une croissance durable.

## 6.4 Le pouvoir pédagogique des études de cas

---

La méthode des études de cas est un outil puissant pour développer des compétences pédagogiques essentielles en contextualisant les connaissances. Elle améliore l'apprentissage de plusieurs manières :

### → **Consolidation des connaissances:**

La méthode des cas facilite la mémorisation d'informations pertinentes dans un cadre pratique. Bien qu'elle encourage la consultation d'un large éventail de ressources, elle privilégie l'application des connaissances les plus appropriées plutôt que d'exiger une compréhension complète dès le départ.

### → **Compréhension:**

Cela implique de saisir le sens de l'information, ce qui se traduit par la traduction, l'interprétation et l'extrapolation des données. En ancrant les connaissances dans des situations concrètes, la méthode des cas favorise une compréhension plus approfondie des concepts fondamentaux.





## → **Application:**

Les étudiants apprennent à appliquer leurs connaissances théoriques à des situations pratiques et concrètes. Par exemple, nos 20 études de cas de bonnes pratiques permettent aux apprenants d'explorer comment des concepts tels que la valorisation des ressources (par exemple, la réduction du gaspillage alimentaire) sont mis en œuvre dans des contextes réels.

## → **Analyse:**

Les études de cas incitent les étudiants à analyser des informations complexes, à identifier des liens et à reconnaître les principes sous-jacents. Ce processus les aide à développer leur esprit critique en examinant les composantes d'une situation et en comprenant leurs interactions.

## → **Synthèse:**

Cette compétence consiste à combiner différents éléments pour créer un tout cohérent. Par exemple, les étudiants peuvent être amenés à développer un nouveau modèle d'entreprise, à élaborer un plan de développement stratégique ou à explorer des solutions innovantes aux défis mondiaux tels que l'action climatique et le Pacte vert pour l'Europe.

## → **Évaluation:**

Après avoir analysé et synthétisé un cas, les apprenants procèdent à une évaluation critique. Cela implique d'évaluer les décisions prises dans le cadre du cas, de comparer les politiques ou stratégies alternatives et d'examiner leurs implications pour les objectifs de l'entreprise.



Après avoir analysé et synthétisé un cas, les apprenants procèdent à une évaluation critique. Cela implique d'évaluer les décisions prises dans le cadre du cas, de comparer les politiques ou stratégies alternatives et d'examiner leurs implications pour les objectifs de l'entreprise.

### Instructions pour les élèves

Pour tirer le meilleur parti de nos études de cas de bonnes pratiques, suivez ces étapes :



Lisez attentivement l'étude de cas et forgez-vous votre propre opinion avant d'en discuter avec votre groupe ou votre classe. Analysez de manière critique les bonnes pratiques, en identifiant les problèmes, les opportunités et les solutions possibles. Préparez un plan de vos idées et des actions que vous proposez.



Une fois que vous aurez bien compris le dossier, partagez vos idées avec votre groupe.



Participez aux discussions ouvertes, en écoutant activement les contributions et les points de vue des autres.



Réfléchissez à la façon dont vos idées initiales ont évolué grâce aux interactions de groupe et envisagez des approches ou des solutions alternatives.

## 6.5 Exemples pratiques de mise en œuvre réussie du rôle de responsable DEI

Delta Air Lines : Sous la direction de Keyra Lynn Johnson, responsable de la diversité, de l'équité et de l'impact social, Delta a éliminé le langage sexiste tel que « mesdames et messieurs » dans les annonces aux portes d'embarquement, favorisant ainsi un environnement plus inclusif pour tous les passagers.



### → New York Post

Angela Rushforth dans le secteur de la construction : Fondatrice de la Construction Inclusion Coalition et directrice générale de Toolstation, Angela a promu l'inclusion dans le secteur, en augmentant la représentation des femmes et des minorités ethniques.

### → Créer à distance

42 organisations investissent actuellement dans des postes dédiés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion (DEI). Pour être incluses, les entreprises doivent répondre à deux critères : compter plus de 1 000 employés et proposer des postes vacants liés à la DEI au moment de l'étude.

### → Le Times et le Sunday Times

Association belge des responsables de la diversité (DMAB) : Fondée en 2014, la DMAB offre une plateforme aux professionnels de la DEI (diversité, équité et inclusion) des secteurs public et privé pour partager leurs expériences, apprendre les uns des autres et promouvoir la gestion de la diversité. L'association aborde divers sujets, notamment la non-discrimination, l'égalité des genres, le leadership inclusif et l'inclusion multiculturelle. Parmi ses membres fondateurs figurent des expertes telles que Claire Godding, experte senior en diversité et inclusion chez Febelfin, et Katrien Goossens, responsable de la diversité, de l'équité et de l'inclusion chez Engie.

## 6.6 Analyse des réalisations et de l'impact sur le secteur financier

La mise en œuvre efficace des stratégies DEI a permis de :

**DIVERSITÉ  
ACCRUE DE LA  
MAIN-  
D'ŒUVRE :**

**AMÉLIORER LA REPRÉSENTATION DES  
GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS.**

**AMÉLIORATION  
DE LA CULTURE  
D'ENTREPRISE :**

**CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL  
PLUS INCLUSIF ET RESPECTUEUX.**

**PERFORMANC  
E FINANCIÈRE  
ACCRUE :**

**DES ÉTUDES MONTRENT QUE LES  
ENTREPRISES PLUS DIVERSIFIÉES ONT  
TENDANCE À OBTENIR DE MEILLEURS  
RÉSULTATS FINANCIERS.**

## 6.7 Leçons apprises et meilleures pratiques reproductibles

### ENGAGEMENT DE LA DIRECTION GÉNÉRALE :

LE SOUTIEN DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE EST CRUCIAL POUR LE SUCCÈS DES INITIATIVES DEI.

### FORMATION CONTINUE :

SENSIBILISER RÉGULIÈREMENT LE PERSONNEL AUX QUESTIONS DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION FAVORISE UNE CULTURE INCLUSIVE.

### SUIVI ET ÉVALUATION :

UTILISER LES DONNÉES ET LES INDICATEURS POUR ÉVALUER L'EFFICACITÉ DES STRATÉGIES ET APPORTER DES AMÉLIORATIONS CONTINUES.

### COMMUNICATION TRANSPARENTE :

MAINTENIR UNE COMMUNICATION OUVERTE ET HONNÊTE SUR LES INITIATIVES ET LES PROGRÈS RÉALISÉS EN MATIÈRE DE DEI.

En adoptant ces pratiques, les organisations du secteur financier peuvent bénéficier d'une main-d'œuvre plus diversifiée et inclusive, tout en améliorant leurs performances globales.

# 7. Lignes directrices Microdencial

## 7.1 Que sont les microcertifications ?

L'Union européenne encourage les microcertifications comme moyen de valoriser les courtes expériences d'apprentissage afin de répondre aux besoins en nouvelles connaissances, compétences et aptitudes. Cela favorise la pleine participation de tous à la société tout au long de leur vie et soutient la gestion de la double transition numérique et écologique, améliorant ainsi l'employabilité.

L'approche européenne des microcertifications se caractérise par l'offre de formations courtes répondant à une demande accrue de formation centrée sur l'apprenant. Elle élargit les possibilités d'apprentissage et renforce le rôle des établissements d'enseignement supérieur et de formation professionnelle dans l'apprentissage tout au long de la vie, comme l'a annoncé la Commission européenne dans sa communication sur la réalisation de l'Espace européen de l'éducation à l'horizon 2025 (Recommandation européenne).

Ces micro-certifications possèdent une série de caractéristiques et une terminologie qui leur sont propres, le respect de la transparence des processus d'assurance qualité tout au long du processus étant le plus important :

---

→ Le dossier de microcertification constitue le format et le support permettant de décrire et de transmettre de manière transparente et claire l'expérience d'apprentissage et ses résultats. Ce dossier peut être indépendant pour chaque microcertification ou regroupé, sous forme modulaire, dans des dossiers de microcertifications plus larges.



- 
- La durée de la formation sera mesurée en fonction de la charge de travail théorique nécessaire à l'apprenant pour atteindre les objectifs pédagogiques visés. Dans notre cas, la microcertification aura une durée de 50 heures (théoriques et pratiques), ce qui correspond à 2 crédits ECTS.
- 
- L'accumulation de compétences est facilitée par sa conception modulaire, permettant ainsi d'en ajouter d'autres pour créer des qualifications plus complètes. Elle favorise des parcours d'apprentissage flexibles et personnalisés, incluant des services d'accompagnement à la formation continue.
- 
- De même, le principe d'authenticité prévoit que les microcertifications contiendront suffisamment d'informations pour vérifier l'identité de la personne qui apprend.
- 
- La portabilité, qui permet à l'apprenant de posséder les microcertifications et de les communiquer facilement, notamment via des plateformes et des portefeuilles numériques.

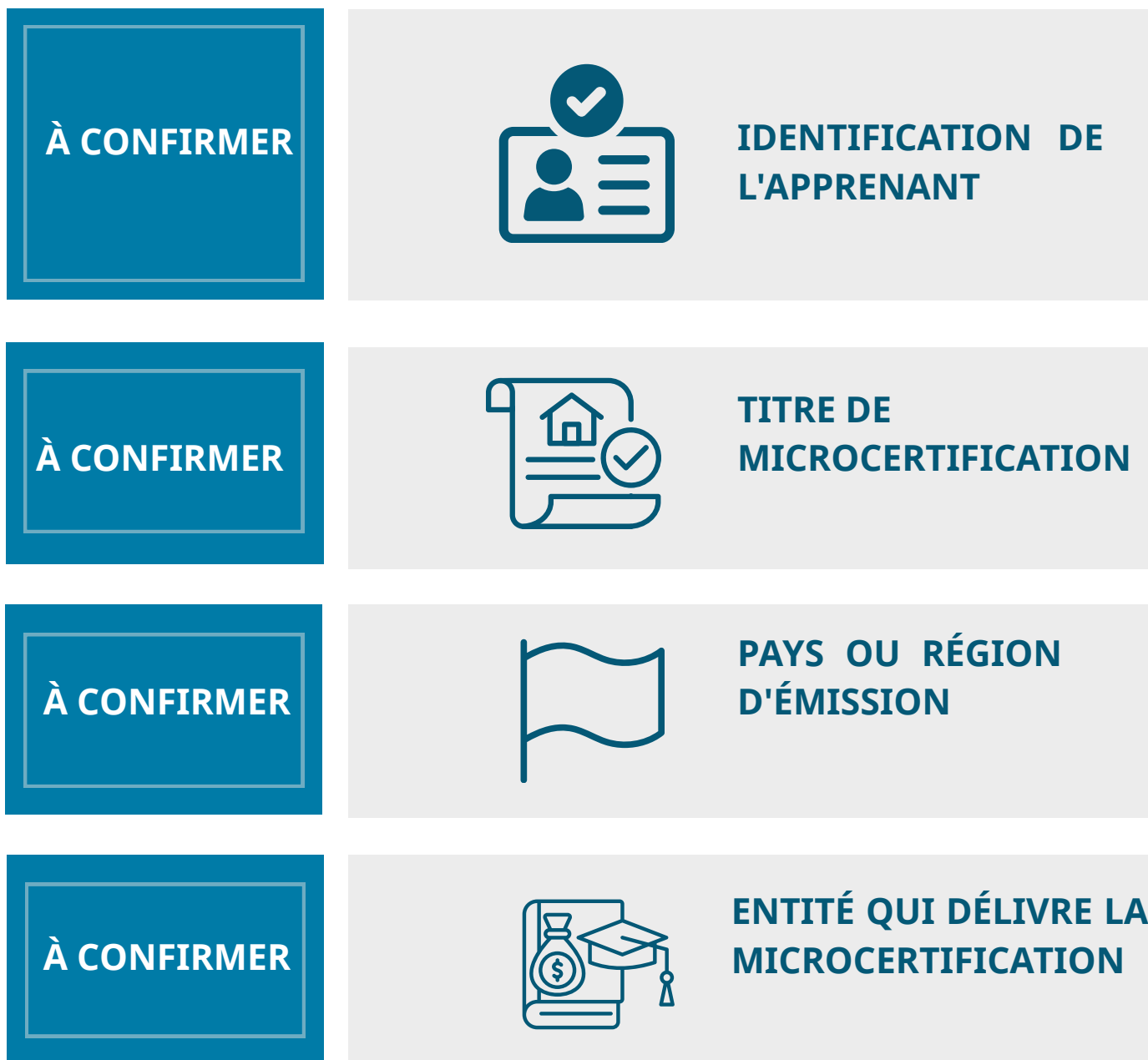
- Les acquis d'apprentissage (objet de la microcertification) sont constitués de connaissances, d'aptitudes et de compétences spécifiques.
- Les expériences d'apprentissage menant à la microcertification sont conçues pour offrir à l'apprenant des acquis répondant à des besoins sociaux, personnels, culturels ou liés au marché du travail. Dans notre cas, nous nous situons dans le domaine de l'éducation non formelle, puisqu'il ne s'agit pas d'un apprentissage formel et réglementé menant à l'obtention d'un titre officiel, mais d'un ensemble d'activités planifiées, avec des objectifs, un temps d'apprentissage et un soutien pédagogique, permettant d'obtenir une attestation.
- L'environnement d'apprentissage (où se déroule l'expérience d'apprentissage) peut prendre diverses formes : lieux, contextes, cultures et approches mixtes, espaces physiques, en ligne (ou numérique), en présentiel, en virtuel ou en mode hybride. Dans notre cas, la micro-éducation comporte une large dimension d'environnements d'apprentissage variés, car elle tient compte des spécificités et des besoins des différents contextes culturels des participants.
- Pertinence : Lorsqu'elles ont un objectif clair, les microcertifications sont conçues et proposées comme des acquis et des opportunités d'apprentissage différenciés et spécifiques. En ce sens, notre microcertification s'inscrit dans la pleine participation de tous les membres de la société.



## 7.2 Modèle de microcertification

Structure générale des microcertifications

MICROCRÉDENTIEL « \_\_\_\_\_ »



VALIDITÉ DE 3 ANS À COMPTER DE LA DATE D'OBTENTION (À CONFIRMER)



DATE DE L'EXPÉDITION

À CONFIRMER



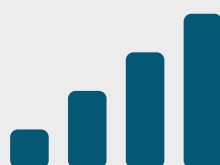
RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

50 HEURES - 2 ECTS



CHARGE DE TRAVAIL

NIVEAU 1 - 2 (ENSEIGNEMENT DE BASE OBLIGATOIRE)



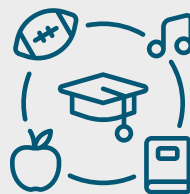
NIVEAU (ET CYCLE, LE CAS ÉCHÉANT) D'EXPÉRIENCE - CEC

- ÉVALUATION FORMATIVE
- L'ÉVALUATION SERA EFFECTUÉE PAR LES RESPONSABLES DE L'ORGANISME DE FORMATION.



TYPE D'ÉVALUATION

**FORMATION  
HYBRIDE/MIXTE  
(EN PRÉSENTIEL  
ET EN LIGNE)**



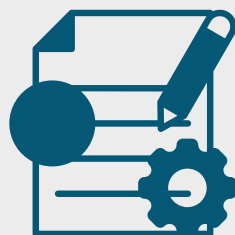
**FORME DE  
PARTICIPATION À  
L'ACTIVITÉ  
D'APPRENTISSAGE**

**SYSTÈME  
D'ASSURANCE  
QUALITÉ  
INTERNE**



**TYPE D'ASSURANCE  
QUALITÉ UTILISÉE  
POUR GARANTIR LA  
MICROCERTIFICATION**

**CELA NE  
NÉCESSITE PAS  
L'OBTENTION  
D'AUTRES  
MICROCERTIFIC  
ATIONS.**



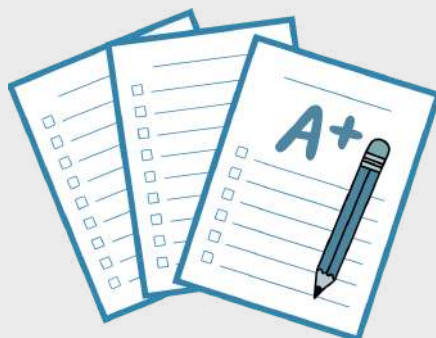
**CONDITIONS  
PRÉALABLES À  
L'INSCRIPTION À  
L'ACTIVITÉ  
D'APPRENTISSAGE**

**L'ÉVALUATION  
SERA  
SURVEILLÉE EN  
LIGNE OU SUR  
PLACE AVEC  
VÉRIFICATION  
D'IDENTITÉ.**



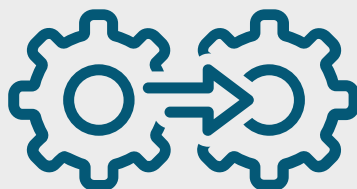
**SURVEILLANCE ET  
VÉRIFICATION  
D'IDENTITÉ  
PENDANT  
L'ÉVALUATION**

À L'ISSUE DE LA  
FORMATION,  
UNE NOTE  
MINIMALE DE  
7/10 SERA  
OBTENUE POUR  
CONSIDÉRER  
QUE LES  
CRITÈRES  
D'ÉVALUATION  
ONT ÉTÉ  
SATISFAITS.



**NOTE OBTENUE**

MICROCERTIF  
ICATION  
POUVANT  
ÊTRE  
ACCUMULÉE  
DANS LE  
CADRE  
D'EUROPASS.



**OPTIONS  
D'INTÉGRATION/D'  
ACCUMULATION**

**À CONFIRMER**



**INFORMATIONS  
COMPLÉMENTAIRES**

## 7.3 Modèle de modules

---

### TITRE DU MODULE

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

---

### PRÉSENTATION DU MODULE

- 
- 

### OBJECTIF DU MODULE

- 
- 

### RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

- 
- 

### COMPÉTENCES TRANSVERSALES ASSOCIÉES

- 
- 

### ORGANISATION TEMPORAIRE

- 0,35 ECTS - 3,3 heures théoriques / 5 heures pratiques (à confirmer)
- 

### CONTENU

- 
- 

### PRATIQUES

- 
- 

### RESSOURCES

- 
-

---

## TERMES ET ABRÉVIATIONS



---

## ÉVALUATION



---

## RÉFÉRENCES



## 7.4 Comment rédiger le contenu d'une microcertification

### Aspect à prendre en compte

La création d'une microcertification implique généralement les étapes suivantes :



1.

La première étape consiste à identifier un besoin spécifique du groupe cible.

2.

Une fois le besoin identifié, il convient d'élaborer une formation qui enseigne les compétences nécessaires pour y répondre.

3.

Des critères clairs doivent être établis pour évaluer l'apprentissage des apprenants.

4.

Un organisme accrédité doit être choisi pour délivrer la microcertification, et celui-ci sera responsable de garantir des processus de qualité.

5.

Il convient de créer un badge numérique unique et attrayant représentant la microcertification.

## Idées et conseils

# I QUALIFICATION

1.

Le titre du module doit être évocateur et donner une idée générale de ce que les apprenants vont lire ensuite ; autrement dit, il doit être cohérent avec le contenu développé ultérieurement.

2.

Il est recommandé d'utiliser des mots-clés facilitant la liaison avec le sujet.

3.

De préférence court.

# II PRÉSENTATION DU MODULE

1.

La première phrase doit être percutante et susciter la curiosité du lecteur. Vous pouvez utiliser une question rhétorique, une statistique surprenante ou une anecdote personnelle.

2.

Une fois l'attention du lecteur captée, présentez le sujet principal de votre titre de manière claire et concise.

3.

Dans l'introduction, il convient également de souligner les points clés qui seront abordés dans le titre. Cela permettra au lecteur de comprendre votre approche et ce qu'il peut espérer apprendre.

**4.**

Pourquoi ce sujet est-il important ? Pourquoi le lecteur devrait-il s'y intéresser ? Veillez à expliquer l'importance du sujet dans l'introduction.

**5.**

Dans les deux dernières phrases de l'introduction, il convient d'anticiper le contenu du titre. Cela donnera au lecteur une idée de ce à quoi s'attendre et l'incitera à poursuivre sa lecture.

**6.**

Il doit comporter entre 300 et 400 mots.

### III RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

Un objectif d'apprentissage est un énoncé qui décrit ce qu'un étudiant saura, comprendra ou sera capable de faire à la fin du module. Les objectifs d'apprentissage sont spécifiques, mesurables et atteignables. Ils doivent être formulés clairement et de façon concise, dans un langage compréhensible par les étudiants.

Lors de la rédaction des objectifs d'apprentissage, il est important de garder à l'esprit les éléments suivants :

**1.**

**Spécificité:** Les objectifs d'apprentissage doivent être spécifiques et concrets. Ils ne doivent pas être vagues ou généraux.

**2.**

**Mesurabilité:** Les résultats d'apprentissage doivent être mesurables. Il doit exister un moyen d'évaluer si les apprenants ont atteint le résultat escompté.

**3.**

**Faisabilité:** Les objectifs d'apprentissage doivent être réalisables. Les apprenants doivent avoir la capacité de les atteindre avec un soutien approprié.



4.

Axés sur l'action: les objectifs d'apprentissage doivent être orientés vers l'action. Ils doivent décrire ce que les apprenants seront capables de faire.

5.

Un langage clair et concis: les objectifs d'apprentissage doivent être formulés dans un langage clair et concis. Ils doivent être compréhensibles par les apprenants.

*Par exemple,*

À l'issue de ce module, les apprenants seront capables de:

1.

Comprendre les différences entre les principales théories de l'apprentissage.

2.

Appliquer différentes stratégies pédagogiques à des situations d'apprentissage spécifiques.

3.

Élaborez un plan de leçon basé sur les principes d'apprentissage constructivistes.

## IV COMPÉTENCES TRANSVERSALES ASSOCIÉES

L'un des aspects clés de cette microcertification est de faire évoluer les attitudes et de développer de nouveaux comportements chez les enseignants. Il est donc nécessaire d'associer et de travailler les compétences transversales liées aux modules de formation, et de les activer par le biais d'activités pratiques. Par conséquent, nous axerons notre travail sur des cas concrets et l'analyse de réalités scolaires où le multiculturalisme est présent (sous ses aspects positifs et négatifs). Le cadre que nous vous proposons est HERMES. Ce microcertificat pourrait être lié à:

- 1.** **AYEZ LA CONSIDÉRATION**
- 2.** **RESPECTEZ LES VALEURS**
- 3.** **PROMOUVOIR L'ÉQUANIMITÉ**
- 4.** **PROMOUVOIR  
LA SOLIDARITÉ**
- 5.** **MOTIVER LES AUTRES**
- 6.** **SOUTENEZ VOTRE  
PARTENAIRE**
- 7.** **GÉRER LES CONFLITS**

**8.**

**GÉNÉRER UN CONSENSUS**

**9.**

**NÉGOCIER L'ACCORD**

**10.**

**FAVORISER L'ESPRIT D'ÉQUIPE**

## V ORGANISATION TEMPORAIRE

Comme nous l'avons déjà vu, les microcertifications sont « brèves ». Le temps est mesuré en ECTS (Système européen de transfert et d'accumulation de crédits), où 1 ECTS équivaut à 25 heures (10 heures théoriques et 15 heures pratiques). Notre formation dure 50 heures, soit l'équivalent de 2 ECTS. En répartissant équitablement le temps par module, on obtient : 0,35 ECTS – 3,3 heures théoriques / 5 heures pratiques.

## VI CONTENU

Dans cette section, nous développerons le contenu théorique de la formation. Il est important de bien définir les thèmes qui structureront l'information. Enfin, le contenu est directement lié aux objectifs d'apprentissage. Par conséquent, dès le début de l'élaboration du module, nous pouvons définir des objectifs d'apprentissage indicatifs, mais il sera essentiel de les réévaluer à la fin pour vérifier que le contenu répond bien aux attentes.

# VII PRATIQUE

Dans cette section, nous développerons les exercices pratiques qui accompagnent les contenus théoriques. Chaque exercice pratique aura la structure suivante :

**1.**

**TITRE DE L'ACTIVITÉ.**

**2.**

**DESCRIPTION DES TÂCHES À ACCOMPLIR.**

**3.**

**RÉSULTAT D'APPRENTISSAGE AUQUEL IL EST LIÉ.**

**4.**

**INDIQUEZ S'IL S'AGIT D'UNE ACTIVITÉ INDIVIDUELLE OU DE GROUPE (SI C'EST UNE ACTIVITÉ DE GROUPE, DES INSTRUCTIONS DOIVENT ÊTRE DONNÉES SUR LA MANIÈRE DE PROCÉDER).**

**5.**

**PRÉCISEZ : EN LIGNE OU EN PRÉSENTIEL. DANS LES DEUX CAS, DES INSTRUCTIONS DOIVENT ÊTRE DONNÉES SUR L'ORGANISATION DE L'ESPACE, DES GROUPES, ETC.**

**6.**

**RESSOURCES NÉCESSAIRES (EX. : TEXTES, VIDÉOS, MODÈLES...)**

7.

## ÉVALUATION DE L'ACTIVITÉ. EN QUOI ET QUE SIGNIFIE LE CARACTÈRE OBSOLÈTE DE CETTE ACTIVITÉ ?

Important : N'oubliez pas que chaque module sera accompagné d'un podcast sur le sujet choisi. Cette activité durera environ une heure.

## VIII RESSOURCES

Cet espace regroupera, par ordre d'apparition, les différentes ressources utilisées pour l'élaboration du module. Des ressources complémentaires pourront également y être ajoutées afin d'accompagner les apprenants dans leur processus d'enseignement-apprentissage.

## IX TERMES ET ABRÉVIATIONS

Dans cette section, nous mettrons en évidence les termes les plus pertinents et importants que les apprenants doivent connaître. À la fin de tous les modules, un glossaire commun des termes et abréviations de la microcertification sera créé afin de faciliter le processus d'enseignement-apprentissage. Pour garantir l'utilisation des mêmes définitions, nous suggérons d'utiliser le glossaire du CEDEFOP : <https://www.cedefop.europa.eu/es/tools/vet-glossary/glossary>

## X ÉVALUATION

Une évaluation complète du module doit être mise en place. Les instruments ou outils les plus appropriés permettront de faire le point sur les acquis et de démontrer que les apprenants ont assimilé les connaissances et les ont mises en pratique. Cette évaluation sera formative et continue.

# XI RÉFÉRENCES

Références de l'ensemble du module.

- Recommandation du Conseil européen sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité (2021/C 243/02) [eu/education/education-in-the-eu/europeaneducation-area/a-european-approach-to-micro-credentials\\_es](https://eur-lex.europa.eu/education/education-in-the-eu/europeaneducation-area/a-european-approach-to-micro-credentials_es)
- Document-cadre pour l'assurance qualité des microcertifications : [https://www.aneca.es/documents/20123/49576/MICROCREDENCIALES\\_Informe\\_V3.pdf/db424827-b464-d41d-ae09-717eb95e5742?t=1660907214565](https://www.aneca.es/documents/20123/49576/MICROCREDENCIALES_Informe_V3.pdf/db424827-b464-d41d-ae09-717eb95e5742?t=1660907214565)
- Cadre de compétences HERMES : <https://qualificalia.com/catalogo/>
- Terminologie des microcertifications. <https://microcredentials.eu/terminology/>

# 8 Conclusions

## 8.1 Évaluation de l'impact de la méthodologie DEIMAN4FINANCE

La méthodologie DEIMAN4FINANCE représente une avancée significative dans l'adaptation de la formation professionnelle aux besoins changeants du secteur financier. En intégrant la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) comme un atout stratégique fondamental, le projet propose un modèle novateur et concret qui comble le fossé entre éducation, employabilité et responsabilité sociale.

L'approche structurée adoptée – de la définition des rôles et de la conception modulaire des cours à l'intégration des microcertifications – a garanti la pertinence et l'adaptabilité de la méthodologie. La création du poste de responsable DEI constitue une étape concrète vers une transformation institutionnelle, dotant les institutions financières d'un nouveau profil professionnel capable de piloter des politiques inclusives et de renforcer leur résilience organisationnelle.

De plus, le recours aux meilleures pratiques et aux études de cas a renforcé l'efficacité pédagogique du contenu de la formation, le rendant plus pertinent et percutant pour les apprenants. L'architecture modulaire et la conception de la formation centrée sur l'apprenant offrent des parcours personnalisés à différents publics, optimisant ainsi l'accessibilité et l'engagement. L'intégration de microcertifications favorise la reconnaissance formelle des compétences et encourage la formation continue.

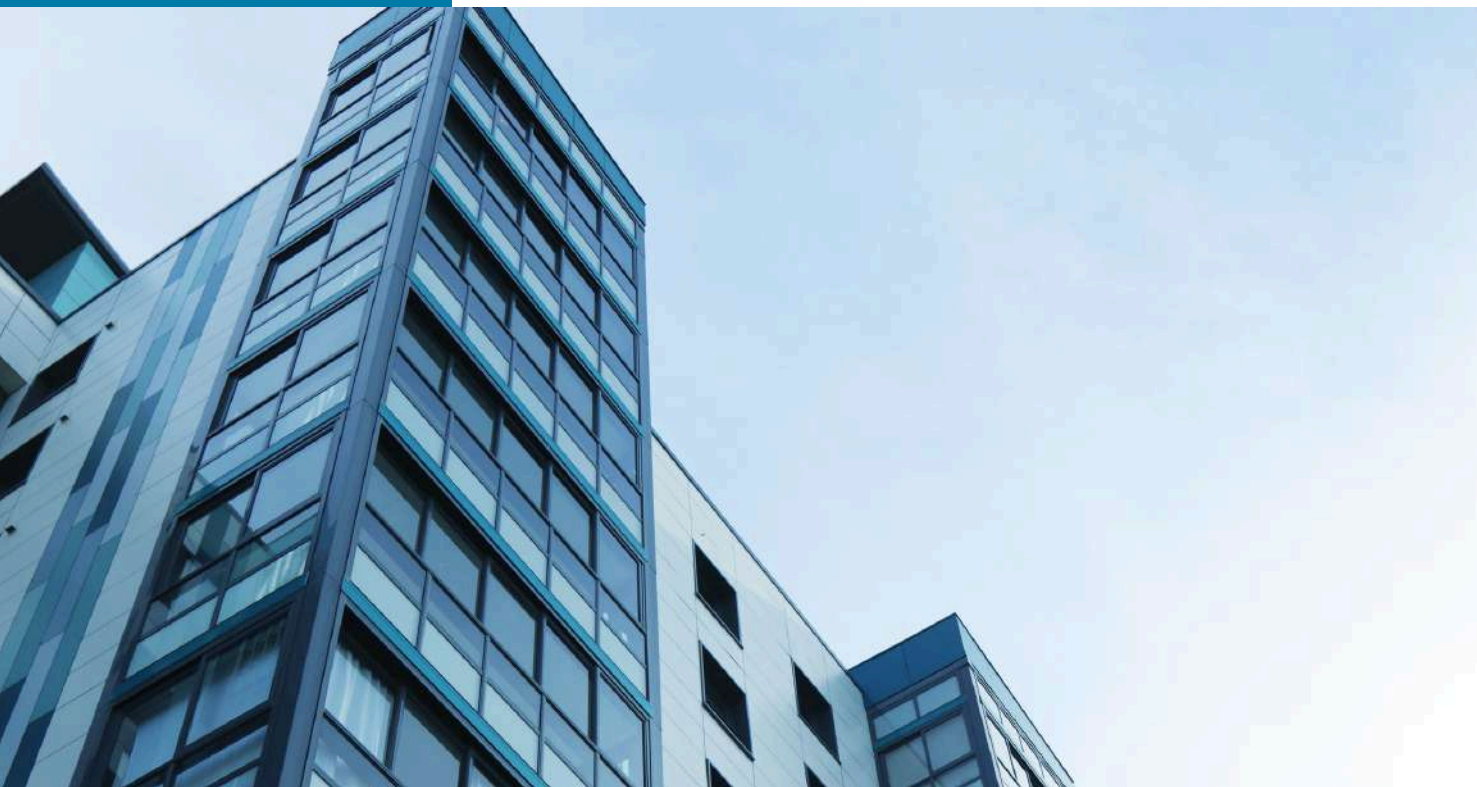
## 8.2 Durabilité et intégration dans le système d'enseignement et de formation professionnels

L'un des principaux atouts de la méthodologie DEIMAN4FINANCE réside dans son alignement sur les normes européennes en matière d'apprentissage tout au long de la vie et de reconnaissance des compétences. L'utilisation de microcertifications compatibles avec le CEC et l'ECVET permet une intégration harmonieuse de ce cadre de formation dans les systèmes d'enseignement et de formation professionnels nationaux et européens.

La conception modulaire de cette méthodologie permet une adaptation et une personnalisation à différents contextes culturels et institutionnels, garantissant ainsi sa pérennité. L'accent mis sur la diffusion numérique, les environnements d'apprentissage hybrides et les outils d'évaluation formative confère au modèle une grande résilience face aux perturbations futures et une adaptabilité à un large éventail de contextes d'apprentissage.

En favorisant la coopération entre les organismes de formation professionnelle, les institutions financières et les acteurs sociaux, DEIMAN4FINANCE promeut une approche systémique du renforcement des capacités en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI). Ce cadre collaboratif jette les bases de l'intégration des pratiques inclusives et du rôle du responsable DEI dans les stratégies structurelles des organisations financières.

En conclusion, la méthodologie DEIMAN4FINANCE constitue une approche prospective et fondée sur des données probantes pour promouvoir l'équité et l'inclusion dans le secteur financier grâce à la formation professionnelle. Elle sert à la fois de feuille de route et de catalyseur de changement, alliant innovation pédagogique et impact concret.



# MÉTHODOLOGIE DEIMAN4FINANCE WP2.A1

 <https://deiman4finance.eu/>

**Emphasys**  
CENTRE

 **idec**

 INTERART

 Education

**IEF** Institut d'Estudis  
Financers

 **Coopération Bancaire pour l'Europe - GEIE**  
GROUPEMENT EUROPÉEN D'INTÉRÊT ECONOMIQUE

 EUD

Financé par l'Union européenne. Les opinions exprimées n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Union européenne ni de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues responsables.