

WP2.A5 - Écosystème Open Badges

Français

Développé par



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

Introduction

Ce document présente la méthodologie d'évaluation intégrée au pack de cours DEIMAN4FINANCE (WP3.A1) pour évaluer et valider les connaissances, aptitudes et attitudes acquises par les cadres intermédiaires du secteur financier. Elle constitue le processus permettant aux apprenants de devenir responsables de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) et de progresser sur les plans personnel et professionnel. Elle suit les principes européens de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) et s'aligne sur le Cadre européen des certifications (EQF), garantissant la transparence, la transférabilité et la reconnaissance des acquis d'apprentissage.

Description de l'écosystème Open Badges

Informations générales

Les Open Badges sont une représentation numérique de compétences, d'acquis d'apprentissage, de réalisations ou d'expériences, par exemple :

- Acquisition de connaissances
- Compétences techniques : connaissances, compétences, etc.
- Compétences transversales : communication, travail en équipe, etc.
- Participation et compétence appliquée
- Microcertifications reconnues

Les Open Badges peuvent être partagés :

- Sur des blogs, sites web, portfolios, réseaux professionnels et réseaux sociaux
- Dans des candidatures à un emploi
- Dans des signatures de courriels

Avantages

L'obtention d'Open Badges offre aux apprenants les avantages suivants :

1. Reconnaissance des compétences acquises par l'apprentissage formel, non formel et informel.

2. Certifications numériques portables et vérifiables, affichables sur les CV en ligne et les réseaux sociaux.

3. Documentation transparente du parcours d'apprentissage et des preuves à l'appui.

4. Métadonnées vérifiées, notamment l'émetteur, le niveau EQF et les critères d'évaluation.

5. Parcours structurés de progression favorisant l'employabilité et l'évolution professionnelle.

6. Validation de compétences transversales et professionnelles appréciées par les employeurs.

7. Certifications délivrées par un large éventail d'organisations, notamment des organismes sans but lucratif, des employeurs et des établissements d'enseignement, conformément aux spécifications reconnues des Open Badges et aux procédures d'assurance qualité.

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

Écosystème Open Badges

Le « cycle de vie » d'un Open Badge est présenté ci-dessous. Les émetteurs, qui peuvent être des organismes de formation, des sites web ou toute autre organisation, créent d'abord les images des badges, puis les décernent au bénéficiaire ou titulaire. Les titulaires les conservent dans un « sac à dos » numérique ou un autre support d'affichage. Ce support est relié à l'émetteur, qui vérifie le contenu et présente les informations vérifiées (métadonnées) à différents utilisateurs, notamment des employeurs et des responsables d'admission dans les établissements d'enseignement supérieur, intéressés par les réalisations et souhaitant vérifier la validité et la crédibilité du badge attribué.

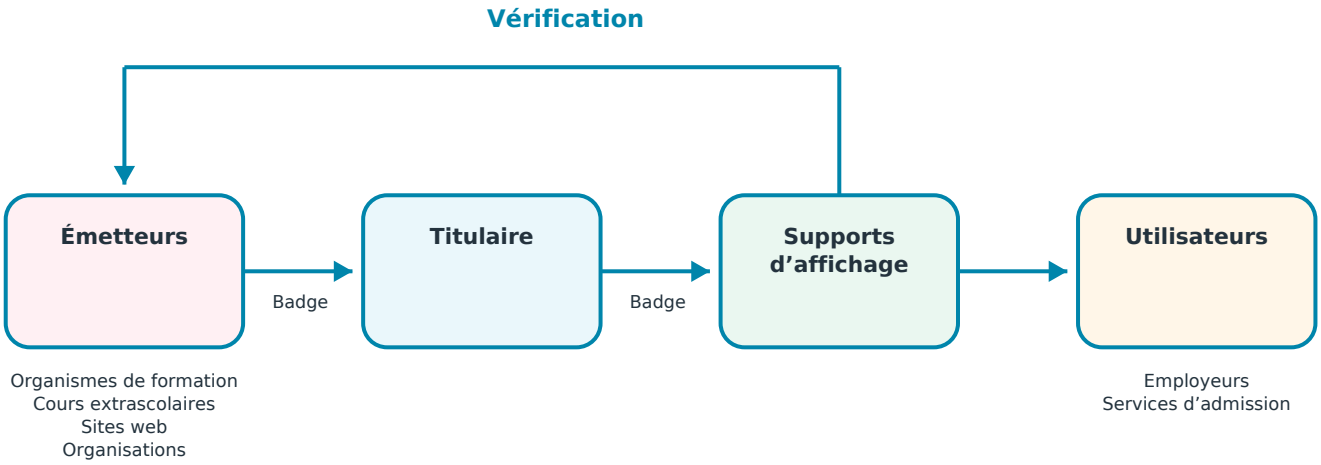


Figure 1: Un écosystème Open Badges (cycle de vie)

Description de l'écosystème Open Badges de DEIMAN4FINANCE

Informations générales

Le consortium DEIMAN4FINANCE a développé cinq Open Badges cumulables correspondant aux cinq cours du programme déjà élaboré (WP2.A3) et du pack de cours qui sera développé dans le cadre du WP3.A1. Les badges reprennent la palette de couleurs et le style du logo, préservant son identité unique.

Chaque badge s'aligne sur :

- La structure européenne des acquis d'apprentissage de l'EFP
- Le niveau 6 de l'EQF
- Les principes des microcertifications
- L'évaluation fondée sur des preuves

Plus précisément, les Open Badges correspondent aux cours suivants :

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

- Cours 1 : Inclusion des personnes en situation de handicap
- Cours 2 : Discrimination de genre
- Cours 3 : Compétence multiculturelle
- Cours 4 : Langage inclusif et réduction des biais cognitifs
- Cours 5 : Réglementation de l'UE sur l'inclusion au travail

Niveau de qualification proposé

Niveau EQF : 6

Les participants doivent démontrer :

- Des connaissances avancées des concepts DEI dans la finance
- Une compréhension critique des théories et des cadres
- Des aptitudes avancées d'analyse et de mise en œuvre
- Une responsabilité dans la prise de décision en contexte organisationnel complexe

Critères d'obtention d'un Open Badge

Les critères ont été définis par le consortium DEIMAN4FINANCE sous la direction d'Emphasys Centre, responsable de cette activité et du développement de la plateforme. Afin de garantir l'alignement sur les normes européennes d'évaluation de l'EFP, l'obtention d'un badge exige de réussir les étapes suivantes :

1. Inscription et participation sur la plateforme DEIMAN4FINANCE : https://dei-finance.eu/

2. Achèvement de chaque cours au moyen du questionnaire disponible.

3. Évaluation par quiz avec un taux de réussite minimal de 60 %.

Volume d'apprentissage et cumulabilité

Chaque cours représente une charge estimée d'environ 50 heures et correspond à une unité de microcertification alignée sur les principes ECVET. Les cours constituent un parcours cumulable permettant aux apprenants ayant obtenu les cinq badges d'acquérir la certification professionnelle DEIMAN4FINANCE DEI Manager.

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



Figure 2: DEIMAN4FINANCE Open Badges

L'écosystème DEIMAN4FINANCE

Selon la Figure 1 et la description précédente, l'écosystème Open Badges de DEIMAN4FINANCE comprend :

1. Émetteur : le consortium DEIMAN4FINANCE.
2. Open Badge : l'une des cinq certifications fondées sur les cinq modules de formation (Figure 2).
3. Bénéficiaire : les cadres intermédiaires ou toute autre partie intéressée du secteur financier.
4. Support d'affichage : site web, réseaux sociaux, CV, portfolios, réseaux, etc.
5. Utilisateurs : employeurs, institutions, parties prenantes, etc.

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

Cours 1: Inclusion des personnes en situation de handicap

Ce cours développe une compétence avancée en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap dans les institutions financières, en apportant des connaissances sur les conventions internationales, la législation européenne sur l'accessibilité et les exigences de conformité organisationnelle. Les participants apprennent à analyser les obstacles systémiques, à concevoir des stratégies d'aménagement et d'accessibilité et à piloter la mise en œuvre de politiques inclusives, tout en assumant une responsabilité éthique et juridique dans des contextes professionnels complexes.

Niveau EQF: 5-6

Acquis d'apprentissage	Connaissances	Aptitudes	Responsabilité et autonomie
LO1. Analyser les obstacles systémiques dans la finance	• Modèle social du handicap • Mécanismes de discrimination structurelle • Principes de la législation sur l'accessibilité • Théorie de l'intersectionnalité	• Analyser les systèmes organisationnels • Détecter l'exclusion structurelle • Interpréter les écarts de conformité • Auditer les obstacles	• Intégrer les constats à la stratégie • Piloter les améliorations d'accessibilité • Garantir une prise de décision inclusive
LO2. Évaluer la conformité organisationnelle	• Acte législatif européen sur l'accessibilité • Normes de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (UNCRPD) • Obligations réglementaires • Cadres de conformité	• Réaliser des audits de conformité • Interpréter les normes juridiques • Évaluer l'exposition aux risques • Produire des rapports d'évaluation	• Garantir l'alignement réglementaire • Conseiller la direction • Suivre les systèmes de conformité
LO3. Concevoir des plans d'aménagement	• Principes des aménagements raisonnables • Méthodes d'adaptation du poste de travail • Inclusion de la neurodiversité • Critères de charge disproportionnée	• Concevoir des plans individuels • Associer besoins et solutions • Évaluer la faisabilité • Appliquer des approches RH inclusives	• Décider dans des situations complexes • Concilier les contraintes organisationnelles • Garantir l'équité
LO4. Lutter contre les biais inconscients	• Théorie des biais • Stéréotypes liés au handicap • Dynamiques de la culture organisationnelle • Psychologie de l'inclusion	• Identifier les schémas de biais • Appliquer des stratégies d'atténuation • Animer des séances de sensibilisation • Évaluer le changement de comportement	• Promouvoir une culture sans biais • Donner l'exemple d'une conduite inclusive • Guider les équipes

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

Cours 1: Inclusion des personnes en situation de handicap

Acquis d'apprentissage	Connaissances	Aptitudes	Responsabilité et autonomie
LO5. Appliquer l'analyse intersectionnelle	• Cadres d'intersectionnalité • Liens entre genre et handicap • Origine ethnique et facteurs d'exclusion • Indicateurs de données sur l'inclusion	• Analyser les obstacles intersectionnels • Élaborer des stratégies ciblées • Interpréter les tendances démographiques • Évaluer l'impact	• Piloter des stratégies inclusives de fidélisation du personnel • Garantir un accès équitable • Adapter les politiques de manière autonome
LO6. Élaborer un plan d'action pour l'accessibilité	• Normes WCAG • Outils d'accessibilité • Principes de conception inclusive • Accessibilité des produits financiers	• Rédiger des plans d'action • Appliquer les normes d'accessibilité • Concevoir des services inclusifs • Suivre les résultats	• Superviser la mise en œuvre • Évaluer l'efficacité • Stimuler l'innovation

Critères d'évaluation

Les apprenants doivent achever le Cours 1 : Inclusion des personnes en situation de handicap et obtenir au moins 60 % de réussite au quiz (questionnaire Moodle) disponible sur la plateforme du projet. Ils doivent également réaliser une analyse d'étude de cas, un plan d'action, un volet réflexif et soumettre des preuves démontrant leur compréhension appliquée et leur compétence.

Volume d'apprentissage : environ 50 heures

Émetteur : consortium DEIMAN4FINANCE

Processus d'assurance qualité : évaluation par les pairs au sein du consortium



Figure 3: Badge numérique pour le cours 1: Inclusion des personnes en situation de handicap

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

Cours 2: Discrimination de genre dans la finance

Ce cours apporte une compréhension avancée des cadres de discrimination de genre, des inégalités structurelles et des directives européennes sur l'égalité pertinentes pour le secteur financier. Les apprenants acquièrent des aptitudes analytiques et stratégiques pour identifier les biais, concevoir des politiques inclusives en matière de genre et mettre en œuvre des initiatives de changement organisationnel favorisant des décisions équitables et des cultures de leadership inclusif.

Niveau EQF: 5-6

Acquis d'apprentissage	Connaissances	Aptitudes	Responsabilité et autonomie
LO1. Définir les concepts de discrimination de genre	• Cadres d'égalité de genre • Typologies des biais • Directives de l'UE • Intersectionnalité	• Distinguer les concepts • Interpréter les cas • Expliquer les disparités • Employer la terminologie	• Promouvoir un dialogue éclairé • Garantir une interprétation exacte • Guider les équipes
LO2. Identifier les schémas de biais	• Biais de recrutement • Inégalités dans le leadership • Dynamiques de la culture au travail • Mécanismes des écarts de rémunération	• Détecter les indicateurs de biais • Analyser les données RH • Évaluer les décisions • Cartographier les schémas d'inégalité	• Garantir des processus équitables • Intervenir lorsque des biais apparaissent • Promouvoir la transparence
LO3. Analyser les disparités par des études de cas	• Indicateurs quantitatifs • Méthodes d'évaluation qualitative • Données de genre du secteur financier • Indicateurs d'inclusion	• Analyser des cas • Interpréter des jeux de données • Comparer des scénarios • Tirer des conclusions	• Piloter les évaluations analytiques • Éclairer les décisions de politique • Soutenir l'action fondée sur des preuves
LO4. Appliquer des stratégies DEI	• Cadres DEI • Modèles RH inclusifs • Théorie du changement organisationnel • Inclusion dans le leadership	• Concevoir des interventions • Mettre en œuvre des politiques • Faciliter les initiatives d'inclusion • Suivre les résultats	• Piloter les processus de changement • Prendre des décisions stratégiques • Garantir la redevabilité

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

Cours 2: Discrimination de genre dans la finance

Acquis d'apprentissage	Connaissances	Aptitudes	Responsabilité et autonomie
LO5. Concevoir des politiques inclusives en matière de genre	• Législation sur l'égalité • Principes de conception des politiques • Références de bonnes pratiques • Gouvernance institutionnelle	• Rédiger des politiques • Les aligner sur la réglementation • Évaluer la faisabilité • Présenter des propositions	• Superviser la mise en œuvre • Garantir la conformité • Évaluer les résultats
LO6. Évaluer l'impact des mesures	• Cadres de suivi • Indicateurs clés de performance (KPI) pour l'égalité • Modèles d'évaluation • Théorie de l'amélioration continue	• Élaborer des indicateurs • Analyser les résultats • Interpréter les tendances • Recommander des améliorations	• Piloter les cycles d'évaluation • Ajuster les stratégies • Garantir la pérennité

Critères d'évaluation

Les apprenants doivent achever le Cours 2 : Discrimination de genre dans la finance et obtenir au moins 60 % de réussite au quiz (questionnaire Moodle) disponible sur la plateforme du projet. Ils doivent également réaliser une analyse d'étude de cas, la conception d'une politique et un volet réflexif.

Volume d'apprentissage : environ 50 heures

Émetteur : consortium DEIMAN4FINANCE

Processus d'assurance qualité : évaluation par les pairs au sein du consortium



Figure 4: Badge numérique pour le cours 2: Discrimination de genre dans la finance

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

Cours 3: Compétence multiculturelle pour les responsables DEI du secteur financier

Ce cours renforce la capacité des apprenants à prendre en compte la diversité culturelle et les réalités migratoires dans les environnements financiers. Il développe les aptitudes nécessaires à l'analyse des données démographiques et socio-économiques, à la conception de stratégies financières inclusives et à la gestion des dynamiques interculturelles, permettant de piloter des initiatives garantissant un accès équitable aux services et des pratiques organisationnelles inclusives.

Niveau EQF: 5-6

Acquis d'apprentissage	Connaissances	Aptitudes	Responsabilité et autonomie
LO1. Identifier les communautés dans le contexte financier	• Démographie migratoire • Politiques d'inclusion • Théorie de l'identité culturelle • Déterminants socio-économiques	• Analyser les données • Cartographier les communautés • Interpréter les indicateurs • Identifier les obstacles	• Intégrer les enseignements à la planification • Promouvoir l'inclusion • Garantir une approche sensible aux différences
LO2. Analyser des besoins financiers diversifiés	• Facteurs d'exclusion financière • Schémas de comportement culturel • Obstacles à l'accès • Modèles d'inclusion	• Évaluer les besoins • Interpréter les profils des clients • Comparer les contextes • Évaluer les risques	• Garantir des services équitables • Éclairer la conception des produits • Adapter les stratégies
LO3. Concevoir des actions d'inclusion	• Cadres d'inclusion • Modèles d'intervention • Écosystèmes de parties prenantes • Concepts d'impact social	• Concevoir des programmes • Choisir les outils • Coordonner les parties prenantes • Planifier la mise en œuvre	• Piloter les initiatives • Allouer les ressources • Suivre les progrès

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

Cours 3: Compétence multiculturelle pour les responsables DEI du secteur financier

Acquis d'apprentissage	Connaissances	Aptitudes	Responsabilité et autonomie
LO4. Appliquer la communication interculturelle	• Théorie de la communication • Principes de compétence culturelle • Dynamiques des conflits • Diversité linguistique	• Adapter le style de communication • Faciliter le dialogue • Gérer les malentendus • Appliquer les techniques de médiation	• Donner l'exemple du respect interculturel • Guider les équipes • Favoriser des environnements inclusifs
LO5. Élaborer des outils de suivi	• Cadres de KPI • Modèles de mesure d'impact • Méthodes d'évaluation des données • Normes de reporting	• Concevoir des indicateurs • Analyser les résultats • Produire des rapports • Ajuster les outils	• Garantir la redevabilité • Superviser les systèmes de suivi • Améliorer les stratégies

Critères d'évaluation

Les apprenants doivent achever le Cours 3 : Compétence multiculturelle pour les responsables DEI du secteur financier et obtenir au moins 60 % de réussite au quiz (questionnaire Moodle) disponible sur la plateforme du projet. Ils doivent également réaliser une tâche d'analyse de données, une stratégie d'inclusion et un volet réflexif.

Volume d'apprentissage : environ 50 heures

Émetteur : consortium DEIMAN4FINANCE

Processus d'assurance qualité : évaluation par les pairs au sein du consortium



Figure 5: Badge numérique pour le cours 3: Compétence multiculturelle pour les responsables DEI du secteur financier

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

Cours 4: Langage inclusif et réduction des biais cognitifs

Ce cours développe une compréhension approfondie des biais cognitifs, de la cognition sociale et des principes de communication inclusive. Les apprenants acquièrent des outils pratiques pour identifier les biais dans la prise de décision, appliquer des stratégies de réduction des biais et mettre en œuvre des pratiques de langage inclusif, favorisant des environnements de travail psychologiquement sûrs et un changement durable des comportements au sein des équipes.

Niveau EQF: 5-6

Acquis d'apprentissage	Connaissances	Aptitudes	Responsabilité et autonomie
LO1. Expliquer les concepts d'inclusion et de biais	• Théorie de la cognition sociale • Cadres identitaires • Types de biais • Modèles d'appartenance	• Définir les concepts • Interpréter les exemples • Distinguer les formes de biais • Expliquer les impacts	• Promouvoir la sensibilisation • Soutenir l'apprentissage • Guider la discussion
LO2. Comprendre l'influence des biais	• Psychologie de la prise de décision • Théorie des biais implicites • Sciences du comportement au travail • Recherche sur les biais dans le leadership	• Détecter les effets des biais • Analyser les décisions • Évaluer les jugements • Cartographier les schémas d'influence	• Garantir des décisions équitables • Remettre en question les biais • Promouvoir l'objectivité
LO3. Appliquer des techniques de réduction des biais	• Stratégies fondées sur des preuves • Interventions comportementales • Méthodes de management inclusif • Modèles d'évaluation	• Mettre en œuvre les techniques • Animer des ateliers • Ajuster les processus • Évaluer les résultats	• Piloter les interventions • Pérenniser le changement de comportement • Soutenir les équipes

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

Cours 4: Langage inclusif et réduction des biais cognitifs

Acquis d'apprentissage	Connaissances	Aptitudes	Responsabilité et autonomie
LO4. Mettre en pratique le langage inclusif	• Principes du langage inclusif • Effets du cadrage linguistique • Éthique de la communication • Normes d'accessibilité	• Adapter le langage • Rédiger des textes inclusifs • Examiner les communications • Former le personnel	• Donner l'exemple d'un discours inclusif • Orienter la politique de communication • Garantir la cohérence
LO5. Évaluer les pratiques organisationnelles	• Indicateurs d'inclusion • Outils d'évaluation de la culture • Cadres d'audit • Modèles d'amélioration	• Réaliser des audits • Analyser les données culturelles • Identifier les lacunes • Recommander des solutions	• Piloter les améliorations • Suivre les progrès • Garantir la redevabilité

Critères d'évaluation

Les apprenants doivent achever le Cours 4 : Langage inclusif et réduction des biais cognitifs et obtenir au moins 60 % de réussite au quiz (questionnaire Moodle) disponible sur la plateforme du projet. Ils doivent également réaliser un audit de communication et une proposition d'intervention.

Volume d'apprentissage : environ 50 heures

Émetteur : consortium DEIMAN4FINANCE

Processus d'assurance qualité : évaluation par les pairs au sein du consortium



Figure 6: Badge numérique pour le cours 4: Langage inclusif et réduction des biais cognitifs

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

Cours 5: Réglementation de l'UE sur l'inclusion au travail dans la finance

Ce cours apporte une connaissance approfondie des cadres réglementaires européens régissant l'inclusion au travail et la lutte contre les discriminations. Les participants développent des aptitudes à interpréter la législation, réaliser des audits de conformité, aligner les politiques organisationnelles sur les normes de l'UE et conseiller la direction sur les risques juridiques, tout en garantissant une gouvernance responsable et la redevabilité.

Niveau EQF: 5-6

Acquis d'apprentissage	Connaissances	Aptitudes	Responsabilité et autonomie
LO1. Interpréter la législation européenne sur l'inclusion	• Directives de l'UE • Principes du droit du travail • Cadres de lutte contre les discriminations • Systèmes de conformité	• Interpréter les textes juridiques • Comparer les réglementations • Identifier les obligations • Expliquer les implications	• Garantir le respect du droit • Conseiller les équipes • Soutenir les décisions de politique
LO2. Réaliser des audits de conformité	• Méthodologies d'audit • Références juridiques • Normes de reporting • Cadres de risque	• Réaliser des audits • Analyser la documentation • Détecter les lacunes • Rédiger des rapports	• Garantir la supervision de la conformité • Recommander des mesures correctives • Suivre les progrès
LO3. Aligner les politiques organisationnelles	• Principes d'alignement des politiques • Normes de gouvernance • Références d'inclusion • Exigences réglementaires	• Réviser les politiques • Les faire correspondre aux normes • Concevoir des améliorations • Évaluer la faisabilité	• Piloter les processus d'alignement • Garantir la cohérence • Soutenir la direction

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

Cours 5: Réglementation de l'UE sur l'inclusion au travail dans la finance

Acquis d'apprentissage	Connaissances	Aptitudes	Responsabilité et autonomie
LO4. Élaborer des stratégies d'atténuation des risques	• Théorie du risque juridique • Types de risques de conformité • Modèles de gouvernance • Cadres préventifs	• Identifier les risques • Concevoir des plans d'atténuation • Évaluer l'exposition • Suivre les indicateurs	• Prendre des décisions stratégiques • Conseiller les dirigeants • Garantir des mesures de protection
LO5. Évaluer l'efficacité des politiques	• Modèles d'évaluation • Outils de suivi • Méthodes d'évaluation d'impact • Obligations de reporting	• Analyser les résultats • Interpréter les indicateurs • Comparer les références • Recommander des changements	• Superviser les cycles d'évaluation • Garantir la redevabilité • Améliorer la gouvernance

Critères d'évaluation

Les apprenants doivent achever le Cours 5 : Réglementation de l'UE sur l'inclusion au travail dans la finance et obtenir au moins 60 % de réussite au quiz (questionnaire Moodle) disponible sur la plateforme du projet. Ils doivent également réaliser un rapport de conformité, un projet de politique et un volet réflexif.

Volume d'apprentissage : environ 50 heures

Émetteur : consortium DEIMAN4FINANCE

Processus d'assurance qualité : évaluation par les pairs au sein du consortium

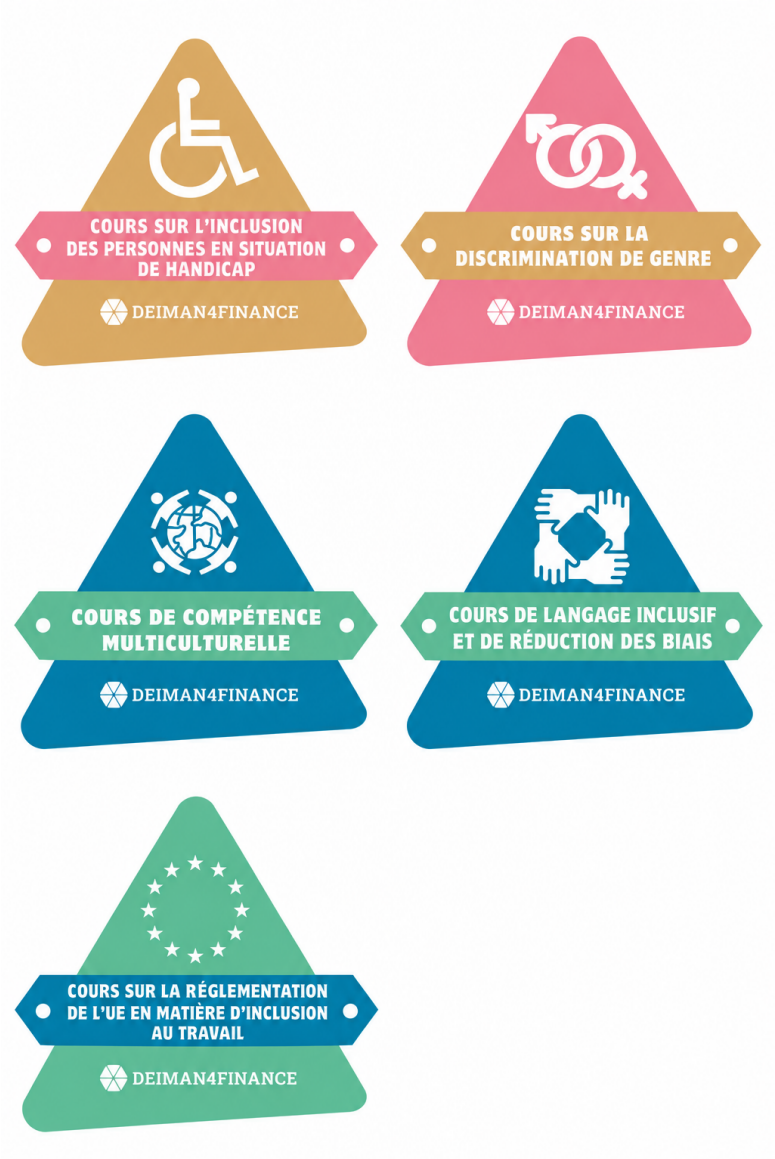


Figure 7: Badge numérique pour le cours 5: Réglementation de l'UE sur l'inclusion au travail dans la finance

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

Conclusion

L'écosystème Open Badges de DEIMAN4FINANCE présenté dans ce document offre un cadre structuré, transparent et aligné sur l'EFP pour reconnaître les réalisations des apprenants au moyen de microcertifications référencées à l'EQF, validant les connaissances, les aptitudes et la responsabilité/autonomie dans les pratiques inclusives du secteur financier. L'intégration d'une évaluation fondée sur des preuves, de parcours d'apprentissage cumulables et de normes de compétence clairement définies garantit la crédibilité, la transférabilité et la pertinence professionnelle de chaque badge. Cette approche soutient la progression vers la certification professionnelle DEI Manager et renforce l'employabilité, les capacités organisationnelles et l'impact global des pratiques inclusives dans le secteur financier européen.



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