

OUTIL 1.23

Suivre et pérenniser les programmes de formation pour un avancement professionnel équitable pour tous les genres¹⁷⁶

- » **OBJECTIF** : Suivre et encourager les programmes de formation
- » **UNITÉ CIBLE** : Formation

De nombreuses entreprises traiteront les difficultés et les opportunités liées à l'accroissement de la diversité des genres en offrant au personnel des possibilités de formation. Pour garantir le succès de ces programmes, les entreprises doivent surveiller les programmes de formation afin de s'assurer qu'ils continuent à répondre aux besoins du personnel et à contribuer aux objectifs de diversification des genres. Quel que soit le type de formation offerte (compétences spécialisées ou non techniques), la formation doit être évaluée pour déterminer si et comment elle contribue aux objectifs de diversification des genres de l'organisation.

Suivre

Pour contrôler l'efficacité des programmes de formation, les entreprises doivent axer leurs efforts de suivi dans trois directions :

- **Suivi à l'échelle de l'institution** : Un suivi qualitatif et quantitatif doit être assuré tout au long de la formation. Les résultats attendus de la formation devraient être intégrés aux indicateurs clés de performance de l'institution. Dans certains cas, cela peut impliquer de revoir les indicateurs clés de performance ou d'en ajouter de nouveaux aux structures existantes. L'intégration de ces résultats de formation dans des indicateurs de performance formels facilite le processus de suivi. Ces systèmes de suivi permettent de mesurer plus facilement les progrès accomplis par rapport aux objectifs en matière de genre, tels que le nombre de femmes promues à des postes de direction au cours de l'année.
- **Suivi informel, au cas par cas, du perfectionnement des participants** : Les responsables/superviseurs des participants à la formation doivent fournir des informations qualitatives sur le perfectionnement, de manière aussi bien formelle qu'informelle. À tout le moins, les responsables devraient rendre compte de la rétention et de l'application des acquis de la formation lorsqu'ils procèdent aux évaluations de la performance. Ces retours d'information viendront étayer les données de suivi recueillies par le service des ressources humaines. De plus, ils responsabilisent davantage les responsables en ce qui concerne la rétention et l'application des apprentissages.
- **Suivi du programme** : Il est important d'assurer en permanence le suivi des programmes de formation eux-mêmes. Cela permet de garantir que la formation offerte continue de répondre aux besoins des participants, besoins qui peuvent changer au fil du temps. Des formulaires complets de retour d'information sur les programmes et le suivi des systèmes de prestation permettent de mieux contrôler les contenus et aident à identifier les types de changements nécessaires pour garantir que les modules d'apprentissage restent pertinents.

¹⁷⁶ C'est *Humphrey Group* qui a mis au point cet outil.

Pérenniser

Le maintien, l'internalisation et le renforcement des compétences acquises constituent un investissement essentiel dans la formation. Le moyen le plus simple d'assurer la pérennité des compétences consiste à créer plusieurs points de contact qui se renforcent mutuellement.

- **Dirigeants/superviseurs :** Ils doivent jouer un rôle central dans le renforcement des nouveaux apprentissages. Cela signifie qu'ils doivent comprendre le contenu du programme afin de pouvoir accompagner les participants dans l'application des compétences acquises. La formation au leadership inclusif contribue à pérenniser les acquis de la formation aux compétences générales.
- **Systèmes de renforcement :** Les programmes formels de mentorat/parrainage aident à renforcer l'apprentissage et contribuent à pérenniser les acquis. Ils donnent aux participants l'occasion de tester et de passer en revue les compétences acquises. Ces programmes offrent également une précieuse visibilité aux décideurs de haut niveau qui pourraient plaider en faveur de leurs mentorés à l'avenir.
- **Poursuivre les possibilités de réseautage aux niveaux local, régional et mondial :** Ces occasions permettent aux participants de poursuivre leurs interactions longtemps après la fin de la formation. Elles sont particulièrement importantes pour le développement des compétences techniques et générales, car elles permettent de partager les meilleures pratiques, les enseignements tirés et le retour d'information. Les sommets pour les leaders à fort potentiel offrent des occasions similaires de poursuivre les conversations sur l'apprentissage, tout en reconnaissant les réalisations des femmes qui réussissent.
- **Mobilisation communautaire :** Les pressions de la vie personnelle et de la vie professionnelle peuvent parfois freiner l'avancement professionnel des femmes. Faire participer la communauté par le biais de l'éducation aux types de programmes offerts peut réduire ces pressions. L'accent devrait être mis ici sur la formation aux compétences spécialisées qui sortent des rôles traditionnels des femmes, aux compétences en leadership et à la formation à la communication. Dialoguer avec la communauté sur ces thèmes peut aider à assurer un cadrage approprié, compte tenu du contexte local.
- **Retour d'information externe :** La collaboration avec la communauté contribue à créer une boucle de rétroaction. De cette façon, la participation communautaire est clairement liée au résultat net, démontrant ainsi l'intérêt économique de l'investissement. Les entreprises peuvent proposer des ateliers sur les compétences non techniques sur des sujets tels que l'inclusion, le leadership et la formation à la communication aux écoles locales dans le cadre de leurs initiatives d'investissement communautaire. Ce faisant, elles donnent aux employés potentiels les compétences nécessaires pour réussir s'ils sont embauchés à l'avenir.