

**P R O  
D O M  
E**

**PRODOME**  
**Livrable 3**  
**Parcours de  
formation  
européen pour  
employé  
familial**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# DROIT D'UTILISATION ET DROIT DE PROPRIETE INTELLECTUELLE

© FOREM, 2019

Ce projet a bénéficié du soutien financier de la Commission Européenne.

Cette publication (support de communication) reflète la vision de l'auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation potentielle des informations qu'elle contient.



Creative Common Attribution-Utilisation non commerciale-Partage dans les mêmes conditions 4.0 International, permet de remixer, d'arranger et d'adapter une œuvre à des fins non-commerciales, ainsi que de diffuser d'autres projets sous la même licence.

# TABLE DE MATIERES

|  |    |
|--|----|
| Introduction .....                                 | 3  |
| 1. Ressources pedagogiques .....                   | 4  |
| Formation en presentiel .....                      | 4  |
| Formation a distance .....                         | 4  |
| Fiches synthétiques .....                          | 4  |
| Fiches d'outils .....                              | 4  |
| Quiz .....   | 5  |
| 2. Consignes et information additionnelle .....    | 6  |
| Choix pedagogiques .....                           | 6  |
| Pre-requis .....                                   | 6  |
| Principales caracteristiques de la formation ..... | 6  |
| Formation en situation de travail .....            | 7  |
| 3. Ressources pedagogiques .....                   | 8  |
| 4. Modele pour attestation de formation .....      | 8  |
| 5. Principes EQAVET .....                          | 8  |
| Annexe I .....                                     | 9  |
| Annexe II .....                                    | 10 |

## INTRODUCTION

Tel que prévu dans le livrable 2 Référentiel de compétences<sup>1</sup>, le **projet PRODOME a développé un référentiel de compétences commun, incluant des compétences classiques et des savoir-être spécifiques**, ainsi que des compétences transversales. Celles dernières sont notamment des compétences **numériques et « vertes »**, dont la pertinence est déjà indiquée dans le dossier de candidature, et ensuite a été validée dans el cadre du lot de travail 1, tel que détaillée dans le livrable 1 « Etat des lieux du métier d'employé familial en Europe »<sup>2</sup>.

En ce sens, **7 domaines de compétence** ont été identifiés, avec 18 compétences et 284 résultats d'apprentissage, structurés autour d'un total de **9 modules de formation** :

1. Entretien du logement : Module 1 "Entretien du logement".
2. Entretien du linge : Module 2 " Entretien du linge".
3. Préparation des repas : Module 3 "Préparation des repas".
4. Adaptation à différentes situations de communication : Module 4 "Adaptation à différentes situations de communication".
5. Organisation d'activités sociales et de loisirs : Module 5 " Organisation d'activités sociales et de loisirs – Enfant" and Module 6 " Organisation d'activités sociales et de loisirs - Adulte".
6. Contribuer à l'autonomie dans les gestes d'hygiène : Module 7 "Accompagner l'enfant à être autonome dans la réalisation des gestes d'hygiène corporelle et Module 8 "Maintenir l'autonomie de la personne âgée dans la réalisation des gestes d'hygiène et contribuer à son bien-être".
7. Valoriser ses compétences et gérer sa recherche d'emploi : Module 9 "Valoriser ses compétences et gérer sa recherche d'emploi".

Compte tenu du fait que chaque module a des contenus différents, et donc des spécificités d'apprentissage, les ressources pédagogiques à destination des étudiants ont été développées de façon à couvrir de façon adéquate les différents résultats d'apprentissage concernés via différents formats : pour la **partie en présentiel, des power points** ont été identifiés comme les supports les plus pertinents ; **pour la partie blended, deux types de fiches ont été créées** (fiches synthétiques et fiches d'outils), ainsi que des **quizz**.

Pour des plus amples informations, merci de consulter la section suivante et également de prendre en compte que des différences peuvent être retrouvées en raison de l'adaptation culturelle aux pays de test de la formation.

<sup>1</sup> Disponible sur le site web du projet : <https://www.prodome.eu/les-resultats/>.

<sup>2</sup> Idem note 1.

# 1. RESSOURCES PEDAGOGIQUES

## FORMATION EN PRESENTIEL

Les ressources pédagogiques utilisées dans le cadre de séances en présentiel ont été différentes en Italie et en Espagne, **car chaque pays a dû adapter les contenus de formation développés dans le cadre du projet au profil des participants, à la réalité du pays et aux caractéristiques et les infrastructures utilisées pendant la formation.**

En Espagne, les modules 1 et 2 ont été dispensés dans le cadre d'un vrai domicile, ainsi que dans une laverie. Pour cette raison, les contenus de formation de ces modules ont été enseignés directement de façon pratique, sans aucun support tel que power point ou similaire, juste des outils et des produits de ménage. En Italie, en revanche, un power point de présentation a été préparé pour les contenus du module 1, mais pas pour le 2, car il a été dispensé de façon aussi pratique.

Pour les autres modules, des matériaux spécifiques pour les étudiants participant aux séances en présentiel ont été préparés, à part les contenus de formation pour les formateurs, notamment des power point incluant des liens vers des vidéos disponibles sur internet.

Ainsi, un total de **8 power points ont été préparés en Italie** (disponibles en italien) **et 7 en Espagne** (disponibles en espagnol) **pour soutenir les séances en présentiel.** Des modèles de contrat de travail, fiches de paie, etc., ont été également utilisés en Espagne.

Ces ressources préparées pour les séances en présentiel n'ont pas été traduites à l'anglais ou au français car elles ont été adaptées à un groupe de participants spécifiques et au contexte de chaque pays. Toutefois, ils sont tous été préparés sur la base des contenus de formation communs, disponibles dans toutes les langues.

## FORMATION A DISTANCE

### FICHES SYNTHETIQUES

Un total de **51 fiches synthétiques** a été développé de façon à résumer les contenus de formation préparés dans le cadre du WP2 pour chaque module de formation<sup>3</sup>. Ces fiches sont donc un complément aux séances en présentiel où les formateurs ont expliqué les contenus de chaque module. Ces fiches donnent en effet une **synthèse des informations et des messages clé, avec un format intuitif, imprimable et facile à utiliser.** Un exemple a été inclus en annexe I.

### FICHES D'OUTILS

Un total de **70 fiches d'outils** (incluant **2 fiches transversales** aux modules 1 à 6) a été développé concernant les outils requis pour chaque module, à connaître et à appliquer pour les différentes tâches au domicile. Comme les fiches synthétiques, elles ont **un format intuitif, imprimable et facile à utiliser.** Un exemple a été inclus en annexe I.

<sup>3</sup> Idem note 1.

## QUIZ

De façon à soutenir les étudiants pendant son parcours d'apprentissage des contenus inclus dans les séances en présentiel et à distance, **51 quizz avec 253 questions ont été mis au point pour tester les connaissances acquises** et permettre aux étudiants d'évaluer leur progrès. Ils ont aussi **un format intuitif et facile à utiliser**. De plus, les formats du type examen, avec des réponses en rouge ou en vert, ont été expressément évités afin de soutenir la motivation des étudiants et leur attitude positive envers la formation. Ceci est particulièrement important pour le groupe cible, car les employés familiaux sont pour la plupart des travailleurs faiblement éduqués, rencontrant des importants freins pour se former.

## 2. CONSIGNES ET INFORMATION ADDITIONNELLE

Tel qu'expliqué dans le cadre du livrable 2 Référentiel de compétences, les **choix pédagogiques** et les **prérequis** doivent être considérés pour une mise en œuvre effective de la formation.

### CHOIX PEDAGOGIQUES

PRODOME propose une formation « centrée dans l'étudiant », dans le sens qu'elle s'adresse à des adultes, et donc les principes de l'andragogie doivent être appliqués, compte tenu du fait que ceux-ci apprennent mieux si :

- il est acteur de sa formation et joue un rôle actif dans le processus d'apprentissage ;
- il est motivé et voit un intérêt à la formation ;
- l'apprentissage tient compte des expériences vécues et celles-ci sont considérées comme des atouts ;
- l'apprentissage est en lien avec des situations et des contextes réels de son emploi ;
- l'apprentissage se déroule dans un climat de confiance, de respect et de bienveillance ;
- l'apprentissage se déroule dans un climat informel (non scolaire), fondé sur les échanges avec les autres apprenants et le formateur ;
- l'apprentissage repose en grande partie sur la pratique.

De façon complémentaire, et tel qu'indiqué en amont, le **groupe cible fait face à plusieurs obstacles** pour se former, en lien avec une faible éducation et certification, souvent liée à un manque de confiance et un sentiment de « retour aux échecs de l'école ». En ce sens, il est important que la formation soit conçue de manière à créer des conditions favorables sur tous les plans (pédagogique, psychologique, matériel) et à s'adapter aux stagiaires pour les amener à prendre confiance en eux et ainsi à dépasser les freins cités plus haut.

### PRE-REQUIS

Même s'il ne s'agit pas de prérequis spécifiques, quelques considérations doivent être tenues en compte afin de soutenir les étudiants et éviter des abandons de la formation. En ce sens, les étudiants doivent être en mesure de :

- Réaliser des calculs simples concernant les tâches au domicile,
- Comprendre des instructions orales et écrites,
- Avoir des compétences numériques basiques (utiliser un pc, ouvrir des documents, chercher sur internet, envoyer des emails, etc.).

### PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DE LA FORMATION

La durée totale du parcours de formation est de 300 heures, incluant :

- 180 heures de formation blended (avec des outils numériques et des séances en présentiel avec des méthodes classiques)
- 120 heures de formation en situation de travail.

## FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL

La formation en situation de travail est destinée à aider les étudiants à s’imaginer en tant que professionnels et à mieux s’adapter à des différentes situations. Toutefois, **les tâches de l’employé familial ont des caractéristiques bien spécifiques**, ce qui fait que la formation en situation de travail, avec les mêmes garanties qui sont données et aux étudiants et aux familles dans le cadre d’autres secteurs, reste assez compliquée à mettre en place. La difficulté la plus évidente est que le lieu de travail est une famille, et qu’une famille n’est pas une entreprise, ce qui implique des complications parmi lesquels peuvent être citées les suivantes :

- **Ce n’est pas facile de trouver de familles souhaitant accueillir un étudiant** pour une formation en situation de travail, encore en train de se former et donc pas encore un professionnel, qui va passer du temps chez eux, prenant en charge son domicile et même quelques-uns des membres de la famille.
- La plupart des familles n’ont qu’un employé familial, donc les étudiants devraient faire son stage tous seuls, sans pairs.
- Il serait compliqué d’établir la figure de **tuteur de stage** qui existe dans les formations d’autres secteurs, dans ce cas-ci la personne qui choisit d’accueillir l’étudiant dans son domicile, ce qui peut s’avérer difficile. De plus, ce tuteur devrait peut-être travailler ailleurs lors que l’étudiant se retrouve au domicile.
- C’est aussi compliqué d’organiser le tutorat via un organisme de formation qui rendrait visite aux étudiants, et qui devrait aussi avoir l’autorisation de la famille, qui pourrait ne pas être d’accord ou fixer des limites, laissant l’étudiant sans supervision.

Un autre problème pour l’organisation de cette formation en situation de travail est que, comme prévu pendant le développement des contenus de formation et confirmé pendant l’expérimentation, l’approche modulaire est indispensable, et la certification des compétences devrait l’être aussi. Ainsi, chaque module devrait avoir une partie différenciée de formation en situation de travail, ce qui rendrait encore plus complexe le processus de recherche de familles et de tuteurs. A ces problèmes, il faut ajouter la **difficulté de trouver un cadre légal satisfaisant**, vu que pour le moment cette possibilité n’est pas considérée par la législation applicable en matière de droit du travail.

Les difficultés listées en amont, avec l’impossibilité d’organiser la formation avec toutes les garanties en Espagne, a fait que **dans ce pays il n’a pas eu finalement de formation en situation de travail**. En revanche, en Italie, malgré toutes les difficultés, un nombre petit de familles ont accueilli des étudiants qui faisant partie de la formation.

La conclusion logique de cette expérience est que, pour l’instant, organiser des formations en situation de travail dans ce secteur, tel que proposé par PRODOME ou un autre parcours de formation, c’est complexe et dans la pratique parfois impossible pour un nombre significatif d’étudiants. En ce sens, afin de garantir les mêmes conditions et contrôles que dans d’autres secteurs, **il serait nécessaire développer des cadres légaux adaptés, en collaboration avec les administrations publiques compétentes, des organismes de formation et des représentants des étudiants (syndicats) et des familles prêtes à accueillir des étudiants**.

### 3. RESSOURCES PEDAGOGIQUES

Toutes les ressources pédagogiques en format blended, que ce soit pour la partie en présentiel que pour la partie à distance, sont **disponibles en téléchargement sur la rubrique du site web du projet** <https://www.prodome.eu/les-resultats/>, sous différents formats : power point, documents pdf et ressources éducatives libres. Ces dernières sont compatibles avec les plateformes LMS, telles que Moodle.

### 4. MODELE POUR ATTESTATION DE FORMATION

En ligne avec les considérations citées en amont concernant l'importance de la motivation dans la formation de adultes, notamment pour les étudiants qui rencontrent des obstacles pour se former, les partenaires du projet ont élaboré une attestation de formation. **Même s'il ne s'agit pas d'un document officiel, il détaille les modules complétés par l'étudiant, ainsi que le nombre d'heures et la correspondance en termes de crédits ECVET.**

Ce document peut être un outil puissant de motivation pour les étudiants, et il peut s'avérer aussi très **utile pour la recherche d'emploi**, notamment pendant l'entretien avec un potentiel employeur, car les étudiants pourront prouver qu'ils ont réalisé une formation spécifique pour le poste auquel ils postulent. Ce modèle, utilisé dans le cadre du projet, est disponible dans l'annexe II.

### 5. PRINCIPES EQAVET

L'assurance de la qualité pendant la mise en œuvre de la formation a été faite selon les principes EQAVET, notamment :

- **Planification** : des objectifs clairs, pertinents et mesurables ont été fixés concernant la mise en œuvre de la formation. Un minimum de 20 employés familiaux par pays a été établi, ainsi qu'un nombre d'heures, incluant la formation blended (180 heures) et la formation en situation de travail (120 heures), ainsi que 9 modules.
- **Mise en œuvre** : de façon à atteindre les objectifs définis pendant la phase de planification, un nombre plus large d'employés familiaux a été recruté, et les formateurs et les locaux définis à l'avance, avec les parties prenantes impliquées au niveau local (organismes de formation, partenaires sociaux, syndicats, services publics d'emploi, autorités de certification, décideurs, etc.) notamment pour la partie de formation en situation de travail.
- **Evaluation et vérification** : afin d'assurer un suivi, des questionnaires pre et post, ainsi qu'une séance d'évaluation avec les étudiants a permis d'obtenir des retours concernant la pertinence des contenus et de formats utilisés pendant la formation. Pour plus de détails sur l'évaluation de la formation, merci de consulter le livrable 5 Rapport d'évaluation de la formation, disponible sur <https://www.prodome.eu/les-resultats/>
- **Reconnaissance des étudiants**: tel qu'expliqué dans la section précédente, une attestation de formation a été délivrée à chaque participant. Même s'il ne s'agit pas d'un document officiel, il atteste la formation complétée et peut être utilisé pour chercher un emploi.

## ANNEXE I



### PROPOSER UN PROJET PERSONNALISÉ À SON EMPLOYEUR

Pour satisfaire mon employeur, je recueille ses besoins et ses attentes lors de notre première rencontre. Je les prends en compte pour planifier les tâches à réaliser et lui proposer un projet personnalisé.

#### Je pose des questions à mon employeur pendant la visite du logement

- Combien d'heures par semaine dois-je travailler ?
- Comment est-ce que j'accède au logement ? Y a-t-il un code d'entrée ? Me confiez-vous vos clés ?
- Combien de personnes vivent au domicile ?
- Avez-vous des enfants ? Quel âge ont-ils ?
- Quand y a-t-il du monde à la maison ?
- Avez-vous des animaux domestiques ?
- Y a-t-il des objets que je ne dois pas toucher ?

#### Je recueille les informations nécessaires pour un projet personnalisé

J'interroge mon employeur sur les tâches qu'il attend de moi.

Je reporte les tâches à réaliser, ainsi que leur fréquence, sur la **fiche-outil projet personnalisé**.

J'en profite pour observer le nombre de pièces et leur superficie ainsi que la nature des éléments à entretenir.



### \* ENTRETIEN DES MATERIAUX



#### BOIS



Parquets, meubles...  
Naturel, ciré, vitrifié, huilé...  
Abîmé par l'eau et les produits chlorés.  
Se raye.  
L'entretien s'effectue par aspiration ou par nettoyage humide. Mais attention aux brosses d'aspirateurs et au déplacement des meubles.

#### CERAMIQUE



Sols, murs, plan de travail...  
**Faïence, carrelage, grès** : ces matériaux ne présentent aucun risque majeur.  
**Terre cuite** : sensible aux rayures et poreuse, doit être protégée.

#### MATIERES PLASTIQUES



Cafetière, chaises, robot cuisine, interrupteurs, sols PVC...  
Se raye facilement et craint le chaud.  
Eviter l'utilisation d'une éponge grattante.  
Nettoyage avec une microfibre légèrement humide.  
Détergent ou vinaigre blanc.  
La pierre blanche est efficace pour le nettoyage des chaises de jardin.

#### METAUX



Hotte, crédence, rambardes, argenterie, poignées de porte...  
**Aluminium** : sensible aux produits alcalins.  
Ne pas nettoyer au lave-vaisselle.  
**Argentierie** : ternit.  
À nettoyer à la pierre blanche ou avec un produit spécifique.  
**Cuivre** : s'oxyde.  
À nettoyer à la pierre blanche ou avec un produit spécifique.  
**Acier inoxydable** : se raye et bleuit à haute température.  
À nettoyer dans le sens du « fil ».

#### PAPIER PEINT



Murs, descentes d'escaliers, autour des interrupteurs, portes...  
L'entretien varie en fonction du papier.  
Le papier peint brossable supporte mieux le nettoyage à l'eau que le papier peint épongeable.

#### PEINTURE



Murs, descentes d'escaliers, autour des interrupteurs, portes...  
Attention, toutes les peintures ne se lavent pas !  
Une peinture mate est plus fragile qu'une peinture satinée.

#### PIERRE et MARBRES



Lavabo, sols, murs, plan de travail...  
Matériaux poreux et sensible aux taches.  
Le vinaigre, l'anticalcaire et le citron sont à proscrire.

#### TISSUS & REVETEMENTS TEXTILES



Canapé, fauteuil, coussin, doubles rideaux, moquette, tapis, textile mural, matelas...  
Fragiles et difficiles d'entretien.  
Nettoyage par dépoussiérage + éponge légèrement humide ou vapeur douce.  
Possibilité de louer une shampoineuse à moquette une fois l'an.  
Les matelas sont aspirés tous les 6 mois, avec un passage de vapeur douce.  
Les doubles rideaux doivent aller au pressing.

#### VERRE



Vitrierie, miroir, table...  
Sensible aux rayures.  
Fragile.  
Nettoyage avec du produit vaisselle + vinaigre blanc.

## ANNEXE II



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

### TRAINING CERTIFICATE

COMPLETED IN THE FRAMEWORK OF THE **ERASMUS+ PROJECT PRODOME**  
(PROFESSIONALISING DOMESTIC HOUSEKEEPERS IN EUROPE)

NAME: Ms ANNE DUPONT

ID number: 1003811011552

HAS PARTICIPATED TO THE TRAINING FROM THE 3/02/2019 TO THE 28/02/2019

Ms Emilie Martin

DIRECTOR OF VET PROVIDER – 01/03/2019

SIGNATURE

THIS PROJECT IS CARRIED OUT IN THE FRAMEWORK OF THE ERASMUS + PROGRAMME BY THE FOLLOWING PARTNERS:



This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the view only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

### MODULES AND UNITS

| Modules                                     | Number of hours | ECVET credits |
|---|-----------------|---------------|
| Household cleaning                          | 24              | 0,80          |
| Laundry care                                | 24              | 0,80          |
| Meal preparation                            | 28              | 0,93          |
| Adaptations to different environments       | 24              | 0,80          |
| Encourage social interaction – children     | 20              | 0,67          |
| Encourage social interaction – older people | 16              | 0,53          |
| Encourage self-care – children              | 12              | 0,40          |
| Encourage self-care – older people          | 8               | 0,27          |
| Develop a professional identity             | 24              | 0,80          |
| Work based learning                         | 120             | 4             |

THIS PROJECT IS CARRIED OUT IN THE FRAMEWORK OF THE ERASMUS+ PROGRAMME BY THE FOLLOWING PARTNERS:



This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the view only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.