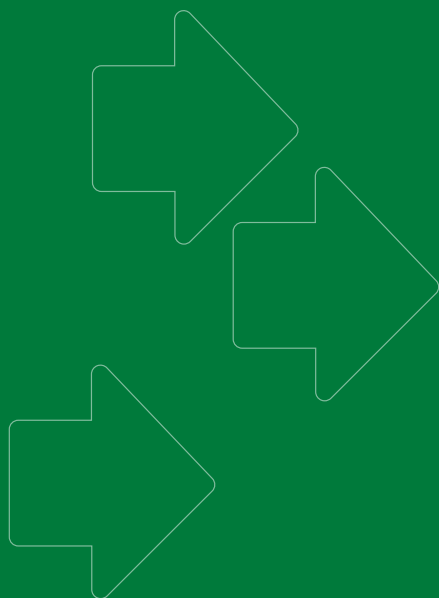


DES FORMATIONS ET ACCOMPAGNEMENTS
SUR MESURE

2012



Âges et travail dans l'économie sociale et solidaire





Éditorial



L'économie sociale (plus de 2,6 millions de salariés) est un secteur économique âgé : 41 % des salariés ont 45 ans et plus, 26,5 % ont 50 ans et plus.

Dans les branches professionnelles où les moyennes d'âges sont élevées (aide à domicile, sanitaire, social et médico-social, mutualité...), ce qui est en jeu, pour les salariés, est d'abord la soutenabilité du travail, ainsi que les perspectives d'évolutions professionnelles.

Pour les structures elles-mêmes, les questions à prendre en compte de façon cruciale sont les départs en retraite massifs, qui amèneront des difficultés de recrutement, d'intégration et de formation des nouveaux salariés, des problèmes de qualification, etc.

CIDES, « Chorum Initiatives pour le Développement de l'Économie Sociale », le pôle de recherche et d'action de Chorum, co-construit avec l'ensemble des acteurs (fédérations, mouvements, branches professionnelles, dans une démarche paritaire) une démarche d'accompagnement adaptée aux activités des structures pour une meilleure action sur l'emploi de qualité.

Cet engagement se traduit aujourd'hui par la conception et la diffusion auprès des adhérents de Chorum en prévoyance collective d'une offre de formation spécifique, « Ages et travail dans l'économie sociale et solidaire ».

Les thématiques des formations de ce catalogue ont été sélectionnées pour répondre de façon précise aux besoins des structures de l'économie sociale qui souhaitent mettre en place une démarche RH intégrant la question des âges.

Cette offre vient compléter d'autres éléments proposés aux adhérents de Chorum :

- Le référentiel « Ages et travail dans l'économie sociale », disponible sur demande auprès de CIDES.
- Les séminaires « Prendre en compte les âges dans les politiques RH dans l'économie sociale ».

Brigitte LESOT
Directrice Générale
Chorum



Vos contacts en régions



DÉLÉGATION RÉGIONALE



PARIS ACACIAS

45, rue des Acacias - 75017 Paris
☎ 01 44 09 63 85

TOULOUSE

3, rue Alaric II - 31000 Toulouse
☎ 05 62 27 01 91

BORDEAUX

Cité mondiale
23, parvis des Chartrons
33074 Bordeaux cedex
☎ 05 56 24 49 79

DIJON

10, bd Carnot - 21000 Dijon
☎ 03 80 67 04 61

NANCY

4, rue Piroux - BP 527
54008 Nancy cedex
☎ 03 83 32 43 43

STRASBOURG

35, avenue de la Paix
67000 Strasbourg
☎ 03 88 45 33 00

CAEN

1, rue Grusse
14050 Caen cedex
☎ 02 31 27 81 85

LILLE

96, rue Nationale - 59000 Lille
☎ 03 20 31 58 59

NANTES

10, rue du Pdt Herriot - BP 10421
44004 Nantes cedex 1
☎ 02 40 47 82 82

LYON

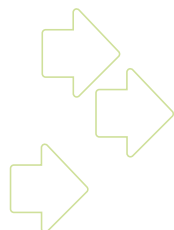
5, rue Juliette Recamier
69456 Lyon cedex 06
☎ 04 78 24 27 57

MARSEILLE

2, bd de Gabes
13272 Marseille cedex 08
☎ 04 91 16 61 27

Pour toute question concernant ce catalogue ou les actions de Chorum en région ou au plan national, n'hésitez pas à contacter votre délégué ou votre correspondant régional.

Sommaire



Editorial	3	
Vos contacts en régions	4	
Informations pratiques – Inscriptions	6	
La formation, un outil au service des politiques RH	7	
Favoriser le maintien en activité des seniors	8	
Construire un diagnostic et une stratégie RH intégrant la question des âges	9	
Formation-action « Risques liés aux départs et aux pertes de compétences »	10	
La gestion des compétences	11	
Accueil et intégration du salarié	13	
L'entretien de deuxième partie de carrière	14	
Transfert et capitalisation du savoir-faire	15	
Fin de carrière : transmettre ses compétences par le tutorat	16	
Se former à la fonction de formateur interne	17	
Devenir acteur de sa vie professionnelle ou bien gérer sa carrière	18	
Le bilan de vie professionnel ou bilan de valeurs	19	
Des modes d'intervention adaptés	20	
Les partenaires du catalogue « Prévenir les risques professionnels dans l'ESS »	21	

Informations pratiques

Inscriptions

1

Demander une attestation de votre qualité d'adhérent à Chorum :



Avec votre numéro SIRET ou SIREN, prenez contact avec Chorum :

EspaceClient@ChorumEtVous.fr.

2

Contactez le prestataire de la formation souhaitée :



Formation « Favoriser le maintien en activité des seniors »

ANACT

Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
4 Quai des Etroits, 69321 LYON cedex 5
Nicole Cortes-Tetzlaff
Tél. : 04 72 56 13 71
@ : formations@anact.fr



Formation « Devenir acteur de sa vie professionnelle ou bien gérer sa carrière » et accompagnement « Le bilan de vie professionnel ou bilan de valeurs »

JR Coaching

7 rue du Maine, 75014 PARIS
T'l. : 06 09 02 62 39
@ : jacquelinerenaud@jrcoaching.fr



Formation « Construire un diagnostic et une stratégie RH intégrant la question des âges » et formation-action « Risques liés aux départs et aux pertes de compétences »

Accolades

21 Avenue des Hirondelles, 74000 ANNECY
Isabelle Lagrut - Tél. : 06 37 23 84 19
@ : isabelle.lagrut@accolades-dsl.com

Formation « La gestion des compétences »

EEES

68, rue Pablo Casals
34000 MONTPELLIER
Tél. : 04.67.06.82.59
@ : contact@ecole-ees.coop



Formations « Accueil et intégration du salarié », « L'entretien de deuxième partie de carrière », « Transfert et capitalisation du savoir-faire »

APPUI RH

31 rue de Mortiers, 86360 MONTAMISE
Coralie de Clermont-Tonnerre
Tél. : 05 49 52 78 87
@ : appui-rh@club-internet.fr



Formation « Fin de carrière : transmettre ses compétences par le tutorat »

l'Océane

Tour de l'Horloge
4 Place Louis Armand, 75012 PARIS
Tél. : 0 975 61 50 47
@ : formation@loceane.eu



Formation « Se former à la fonction de formateur interne »

ATARAXIA

10, chemin du Bras du Chapitre
94000 CRETEIL
Tél. : 01 41 78 88 59
@ : scop@ataraxia.coop

3

Construire votre démarche de formation :



Les équipes professionnelles des prestataires des formations proposées dans ce catalogue vous aident à identifier la démarche de formation adaptée à vos besoins.

En termes de soutien financier et d'accompagnement, votre OPCA peut prendre en charge le financement de formations entrant dans le cadre de la formation professionnelle, mais aussi vous accompagner dans l'élaboration du plan de formation.

Pour toute question sur la mise en œuvre de ces actions, contactez votre délégation régionale Chorum.

La formation, un outil au service des politiques RH



La mise en œuvre d'une politique de ressources humaines intégrant la question des âges vise à répondre à plusieurs questions pour la structure et les salariés. Il s'agit d'abord de repérer les enjeux liés aux âges (vagues de départs en retraite, maintien de l'engagement et de la motivation des salariés, nouvelles embauches...), et de définir les mesures à mettre en place pour sécuriser les carrières et répondre aux questions concernant les salariés (évolution professionnelle, prévention de la pénibilité physique et psychique...).

Dans un contexte où les évolutions réglementaires sont fréquentes, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est devenue clé à la fois pour piloter avec maîtrise et anticipation le renouvellement des ressources, éviter la perte de savoir-faire, mais également se doter vis-à-vis des pouvoirs publics d'arguments pour défendre les emplois du secteur.

Mais l'enjeu majeur des départs attendus en retraite est celui de la conservation du savoir-faire lié à l'expérience. En effet, les départs massifs de salariés en fin de carrière peuvent profondément et durablement déstabiliser les secteurs :

- d'une part parce qu'ils conduisent sans cesse à des évolutions organisationnelles,
- d'autre part parce qu'ils peuvent accélérer le désengagement de certains et parmi eux les plus expérimentés,
- et enfin, parce que, dans nos secteurs d'activité, l'expérience est à la fois garante du professionnalisme et également du projet de la structure.

L'offre de formation présentée ici doit permettre de soutenir des politiques RH à plusieurs niveaux.

- **Le pilotage stratégique de politiques RH** prenant en compte la question des âges : formations « Favoriser le maintien en activité des seniors » (formation en inter-entreprises), « Construire un diagnostic et une stratégie RH intégrant la question des âges », formation-action « Risques liés aux départs et aux pertes de compétences » (en intra-entreprise).
- **Une formation dédiée à la mise en œuvre d'une politique de GPEC** : « La gestion des compétences » (en inter ou intra-entreprise).
- **Des formations qui viendront outiller les salariés, les équipes**, pour mettre en place des actions concrètes : formations « Accueil et intégration du salarié », « L'entretien de deuxième partie de carrière », « Transfert et capitalisation du savoir-faire », « Fin de carrière : transmettre ses compétences par le tutorat », « Se former à la fonction de formateur interne ».
- **Un accompagnement plus spécifique des salariés** souhaitant réorienter leur fin de carrière : formation « Devenir acteur de sa vie professionnelle ou bien gérer sa carrière » et accompagnement « Le bilan de vie professionnel ou bilan de valeurs ».

Ces formations viennent compléter d'autres éléments proposés aux adhérents de Chorum :

- ➡ Le référentiel « Ages et travail dans l'économie sociale », disponible sur demande auprès de CIDES.
- ➡ Les séminaires « Prendre en compte les âges dans les politiques RH dans l'économie sociale ».

Pour toute question sur cette offre :
ages@chorum.fr

Favoriser le maintien en activité des seniors

Contacts et modalités d'inscriptions :
voir page 6

PUBLIC CONCERNÉ

Responsables RH, conseillers en OPCA, partenaires sociaux...
Cette formation est organisée à Lyon, par l'ANACT, et rassemble des participants issus de tous les secteurs de l'économie. Un deuxième module est proposé, de façon spécifique, aux entreprises de l'économie sociale.

OBJECTIF

Acquérir des points de repères pour définir, conduire ou accompagner des actions favorisant le maintien en emploi des seniors.

PROGRAMME

Saisir l'opportunité de la conclusion d'accords et de la réalisation de plans d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés (décret 2009-560 du 20 mai 2009), pour travailler à l'aide d'outils et méthodes concrets. Ceci, pour favoriser l'allongement de la vie professionnelle de l'ensemble des salariés.

Les thèmes abordés :

- Les enjeux sociétaux, locaux et politiques publiques.
- Les apports de connaissances sur les liens entre vieillissement et conditions de travail.
- La réalisation d'un diagnostic partagé (démographie du travail, analyse du travail...).
- Le choix et la mise en œuvre des actions adaptées : prévenir l'usure professionnelle, développer et valoriser les compétences, favoriser l'engagement tout au long de la vie.
- La conduite d'un projet d'entreprise : impliquer les acteurs, piloter et suivre dans la durée.



ORGANISATION

Stage de deux jours (14 heures) proposé en interentreprises.
Module complémentaire de un jour (7 heures) spécifique aux structures de l'économie sociale, optionnel : retour d'expériences.
Cette journée dédiée au secteur de l'économie sociale permettra d'aborder les thèmes plus spécifiques de ce secteur. Les éléments de démarches mis en œuvre durant le temps d'intersession, et les questions que cela pose aux participants seront retravaillés en commun.

DATES ET LIEUX

- *Module 1* : jeudi 22 et vendredi 23 mars 2012, Lyon
- *Module 2* : mardi 24 avril 2012, Paris

INTERVENANTS

La formation est animée par l'**ANACT** (voir page 6), Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail. Consulter l'ensemble du catalogue de l'ANACT : www.anact.fr



TARIFS

Module 1 - Prix net de TVA : 960 €.
Module 2 (optionnel) - Prix net de TVA : 480 €.
Soit 1 440 € net de TVA pour 3 jours.

Construire un diagnostic et une stratégie RH intégrant la question des âges

PUBLIC CONCERNÉ

Directions, responsables RH et salariés concernés.

La formation permet la mise en œuvre d'une démarche partagée, en intra, tant sur le plan du diagnostic que sur les solutions à co-construire.

OBJECTIF

Repérer les enjeux d'un diagnostic partagé sur la place des seniors dans l'ensemble des ressources humaines de l'entreprise.

Travailler avec les participants la question de la posture et de l'engagement en tant qu'acteurs de ce diagnostic partagé.

Co-construire les modalités et les outils de mobilisation de l'ensemble des salariés pour conduire le diagnostic.

Co-construire une analyse dynamique, au regard des résultats obtenus, permettant d'envisager de poser les jalons d'une stratégie future d'intervention.

PROGRAMME

- Définition d'une démarche diagnostic RH : de la méthode à la mise en œuvre.
- Co-construction d'un diagnostic partagé (par les participants).
- Identification et construction à partir des contradictions, des problématiques dans l'organisation (sur la question des âges et la place des seniors).
- Elaboration d'une stratégie partagée (conduite, engagement et mise en œuvre opérationnelle).

Le déroulement :

- Co-construction d'un corpus de questionnements autour de la question des âges.
- Construction d'une démarche de mobilisation des acteurs de l'entreprise sur le diagnostic (rôles des différents acteurs).
- Construction du diagnostic opérationnel (outils de recueil d'information, modèle d'analyse, calendrier de réalisation).
- Analyse des données produites.
- Co-construction d'une stratégie opérationnelle à partir des objectifs posés (démarche stratégique à court et moyen terme, place des acteurs, calendrier).

ORGANISATION

Stage de trois jours (21 heures) proposé uniquement en intra.

Groupes de 8 à 20 personnes.

INTERVENANTS

La formation est animée par **Accolades** (voir page 6) : Animateurs/formateurs possédant l'expérience de l'accompagnement de structures sur des diagnostics et démarches de recherche-action sur des questions d'organisation.

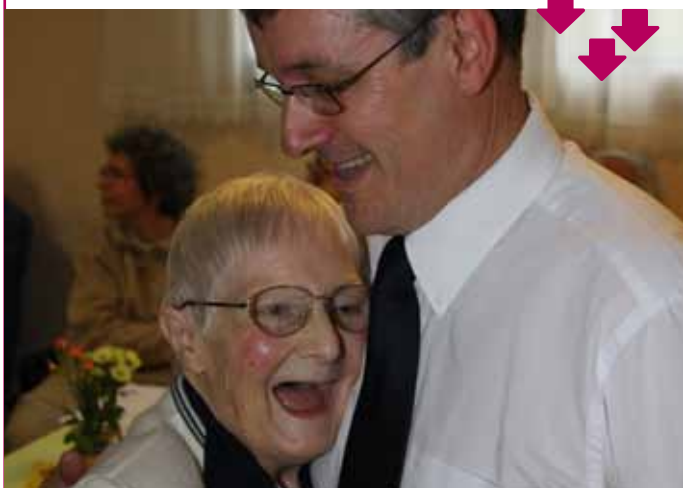


Contacts et modalités d'inscriptions : voir page 6

TARIFS

Coût total d'un stage de trois jours pour un groupe de stagiaires : 4 500 €.

Si ces formations entrent dans le cadre de la formation professionnelle continue, elles ne sont pas soumises à TVA.



Formation-action

« Risques liés aux départs et aux pertes de compétences »

PUBLIC CONCERNÉ

Directions, responsables RH et salariés concernés.

La formation-action permet la mise en œuvre d'une démarche partagée, en intra, tant sur le plan du diagnostic que sur les solutions à co-construire.

OBJECTIF

Repérer les enjeux autour des pertes de compétences liées au départ de membres de l'organisation.

- Repérer les compétences mises en œuvre dans l'organisation et leur adéquation au service du projet.
- Elaborer des stratégies qui faciliteront la mobilisation de compétences collectives.
- Favoriser la dimension collective pour élaborer des stratégies intégrant la transmission des compétences.
- Co-construire des espaces et un calendrier de mise en œuvre d'expérimentations.

PROGRAMME

- Co-construction d'une définition de la notion de compétence (construction du groupe et apport théorique).
- Identification de la nature et des causes de la perte des compétences.
- Repérage des espaces où se construisent, s'élaborent les compétences.
- Construction d'une démarche d'accompagnement des compétences individuelles aux compétences collectives, qu'est-ce que l'on peut partager (phase d'expérimentation) ?
- Construire un guide collectif pour agir.

Contacts et modalités d'inscriptions : voir page 6

Le déroulement :

- Co-construction d'une définition de la notion de compétence.
- Identification de la nature et des causes du risque de perte de compétence.
- Repérage des espaces où se construisent, s'élaborent les compétences : hypothèses sur le repérage des compétences ciblées, construction de la phase d'expérimentation.
- Construction d'une démarche d'accompagnement : des compétences individuelles aux compétences collectives, que peut-on partager ?
- Retour sur les expérimentations et sur leurs effets, analyse des outils utilisés.
- Construction d'un guide pour agir dans la continuité.

ORGANISATION

Stage de trois jours (21 heures) proposé uniquement en intra.

Groupes de 8 à 20 personnes.

INTERVENANTS

La formation est animée par **Accolades** (voir page 6) : Animateurs/formateurs possédant l'expérience de l'accompagnement de structures sur des diagnostics et démarches de recherche-action sur des questions d'organisation.



TARIFS

Coût total d'un stage de trois jours pour un groupe de stagiaires : 4 500 €. Si ces formations entrent dans le cadre de la formation professionnelle continue, elles ne sont pas soumises à TVA.

Accolades
Accompagne les animateurs
du développement social local

La gestion des compétences



PUBLIC CONCERNÉ

Dirigeants et cadres dirigeants de l'économie sociale, salariés et élus : gérants, directeurs, directeurs adjoints, directeurs et responsables des ressources humaines, cadres responsables d'équipes, présidents, vice-présidents, administrateurs en charge des RH.

OBJECTIF

Mettre en œuvre le plan d'action de développement des compétences en lien avec les valeurs de l'économie sociale et les évolutions de son environnement et de ses activités.

Accompagner les parcours et les projets individuels en lien avec le développement collectif de l'entreprise.

PROGRAMME

Des valeurs de l'économie sociale aux pratiques de gestion des compétences des femmes et des hommes.

Comment gérer la dynamique des compétences en lien avec l'objet social et la stratégie de développement d'une l'entreprise du secteur de l'économie sociale ?

- La gestion des compétences : définition, objectifs et apports.
- Le lien entre le mode de management, la gestion des compétences et la qualité de vie au travail.
- La prise en compte du projet de la structure, ses axes stratégiques et son impact sur l'évolution des emplois et des compétences et les parcours des personnes.
- Les modes de développement de la compétence collective et des compétences individuelles en lien avec le projet collectif et les projets individuels.
- La politique de formation et le mode de gestion des compétences.
- Les outils et démarches de gestion des compétences à usage collectif et individuel : plan de formation, VAE, bilan de compétences.
- Présentation d'une démarche de GPEC dans le secteur de l'économie sociale.



La gestion des compétences *suite*



Comment mettre en oeuvre une stratégie de développement des emplois et des compétences prenant en compte les différents profils et statuts conformes au statut de l'économie sociale ?

- L'analyse des besoins en compétences, qualification et besoins de formation.
- La gestion des âges et des parcours professionnels et d'évolution des salariés.
- Le rôle de l'encadrement : les entretiens individuels, l'accompagnement, la transmission du savoir...
- La prise en compte de la formation des bénévoles, adhérents, dans la politique de développement des compétences.

Comment développer les modalités d'entreprise apprenante, pour une entreprise de l'économie sociale ?

- L'intégration des nouveaux salariés : la fonction tutorale.
- Le mode de transmission des valeurs, métiers, culture...
- L'articulation entre le projet de l'entreprise et les projets des salariés.
- Le suivi des actions et le plan de formation.
- L'accompagnement au transfert des acquis de formation.
- L'accompagnement au changement.

Contacts et modalités d'inscriptions : voir page 6

ORGANISATION

Stage de deux jours, soit 14 heures.
En interentreprises : stage organisé à Montpellier.

En intra : stage organisé à la demande, dans les locaux de l'entreprise.

Groupes de 14 personnes au maximum.

INTERVENANTS

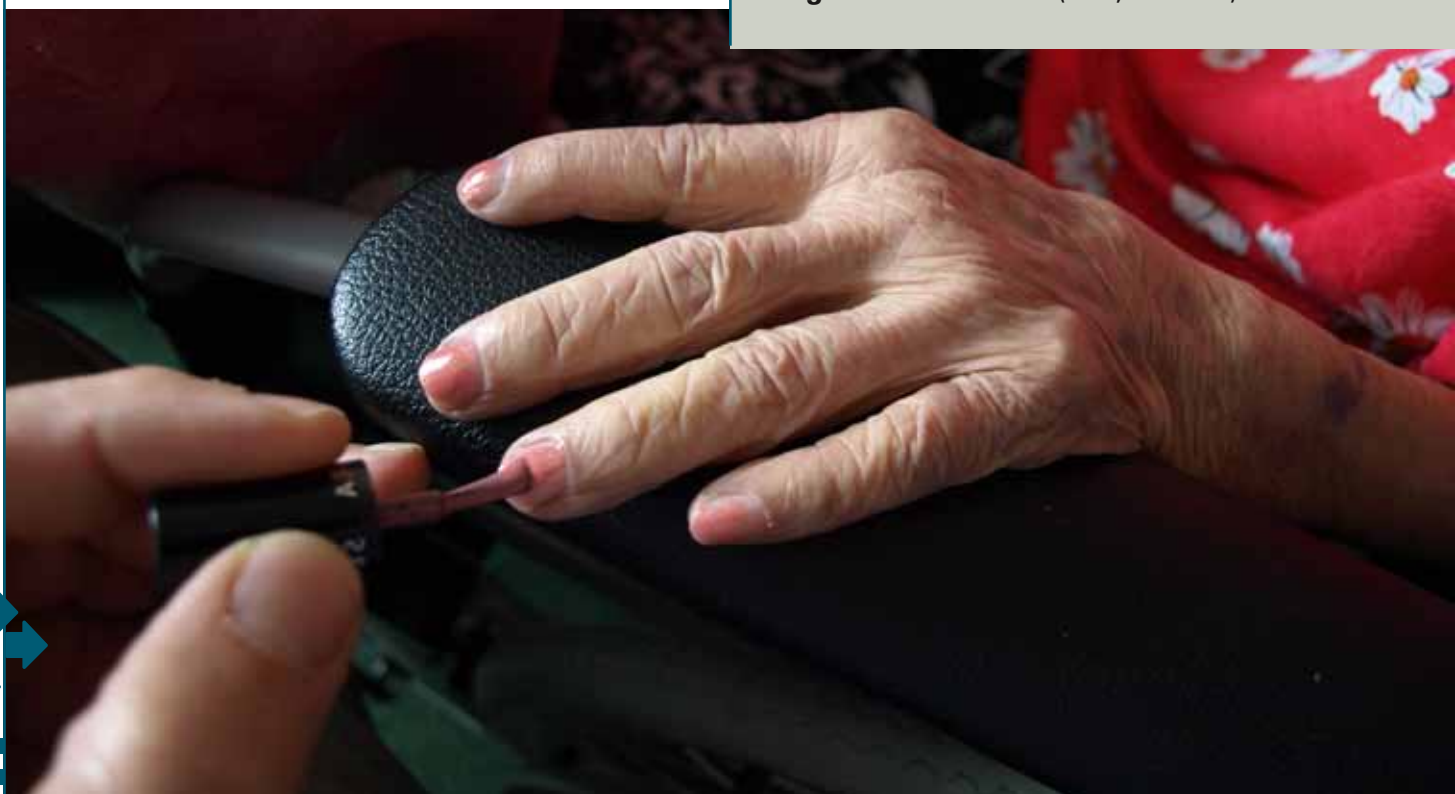
La formation est animée par l'**École de l'Entrepreneuriat en Économie Sociale - EEES** (voir page 6) : des intervenants spécialisés dans le développement des compétences entrepreneuriales dans l'économie sociale.

Ce module est réalisé en collaboration avec l'ARACT Languedoc-Roussillon et le GIP Formavie CAFOC.



TARIFS

Coût total d'un stage de deux jours par stagiaire : 420 € TTC (351,17 € HT).



Accueil et intégration du salarié

PUBLIC CONCERNÉ

Dirigeants bénévoles, salariés en responsabilité sur cette thématique : encadrement intermédiaire, responsables RH, assistantes RH, membres représentants du personnel.

OBJECTIF

Comprendre les enjeux de l'accueil et de l'intégration du salarié.
Accueillir le salarié.
Construire des outils d'accueil et d'intégration.
Mettre en place un plan d'intégration.

PROGRAMME

Comprendre l'importance de la phase d'intégration des nouveaux salariés

- Mettre en place les outils de compréhension des valeurs de la structure
- Favoriser la socialisation du salarié
- Permettre au salarié d'acquérir le savoir faire au poste
- Visualiser le rôle et les responsabilités des acteurs internes

Préparer l'accueil pour ne rien oublier

Planifier les différentes étapes de l'accueil

- La préparation avant le jour J, le premier jour
- La préparation dans le service, la présentation à l'équipe
- La remise du livret d'accueil

Préparer les outils et indicateurs de l'accueil et de l'intégration

Valider les compétences du nouveau venu

Mettre en place un plan d'intégration

- Le suivi par les entretiens à la fin de la période d'essai, à six mois, à un an
- La mise en place d'un parrainage
- La mise en place d'un tutorat

Mises en situation et études de cas

ORGANISATION

Stage de un jour (7 heures) proposé uniquement en intra.
Groupes de 12 personnes au maximum.



Contacts et modalités d'inscriptions :
voir page 6

INTERVENANTS

La formation est animée par **Appui RH** (voir page 6) : une intervenante spécialisée en ressources humaines et en formation.

APPUI
RH

TARIFS

Coût total d'un stage de un jour pour un groupe de stagiaires : 1 575 € ou 225 € par stagiaire.
Frais de déplacement, hébergement et restauration des intervenants inclus.

L'entretien de deuxième partie de carrière



Contacts et modalités d'inscriptions :
voir page 6

Evaluer les leviers de la deuxième partie de carrière :

- Mettre en place un guide d'entretien semi directif reprenant la vie professionnelle du collaborateur.
- Elaborer une cartographie de compétences du collaborateur.
- Créer un support d'évaluation sur les évolutions souhaitées.

Comprendre les orientations de l'entreprise de l'économie sociale et solidaire :

- Elaborer des outils Évolution, au regard de l'emploi.
- Elaborer des outils Évolution, au regard du poste.

Optimiser les pistes d'évolution professionnelle :

- Comprendre les notions d'évolution professionnelle.
- Préparer un pré projet professionnel.

Décider du projet professionnel :

- Définir un cadre de projet.
- Définir une description du projet.
- Mettre en œuvre les différentes étapes du plan d'actions.
- Construire un plan d'actions.

PUBLIC CONCERNÉ

Dirigeants bénévoles, salariés en responsabilité sur cette thématique : encadrement intermédiaire, responsables RH, assistantes RH, membres représentants du personnel.

OBJECTIF

Comprendre les origines et les bénéfices du dispositif.

Préparer les différentes phases des entretiens. Evaluer les leviers de la deuxième partie de carrière.

Comprendre les orientations de l'entreprise de l'économie sociale et solidaire.

Optimiser les pistes d'évolution professionnelle.

Décider du projet professionnel et construire le plan d'actions.

PROGRAMME

Comprendre les origines et les bénéfices du dispositif :

- L'ANI du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des salariés de plus de 45 ans.
- Comprendre les bénéfices du dispositif pour le collaborateur et pour le responsable.
- Préparer les différentes phases de l'entretien (de l'accueil à la finalisation du plan d'actions).

ORGANISATION

Stage de deux jours (14 heures) proposé uniquement en intra.

Groupes de 12 personnes au maximum.

INTERVENANTS

La formation est animée par **Appui RH** (voir page 6) : une intervenante spécialisée en ressources humaines et en formation.



TARIFS

Coût total d'un stage de deux jours pour un groupe de stagiaires : 3 150 €, ou 450 € par stagiaire.

Frais de déplacement, hébergement et restauration des intervenants inclus.

Transfert et capitalisation du savoir-faire

PUBLIC CONCERNÉ

Dirigeants bénévoles, salariés en responsabilité sur cette thématique : encadrement intermédiaire, responsables RH, assistantes RH, membres représentants du personnel.

OBJECTIF

Identifier les connaissances clés de la structure. Acquérir la compétence pour mener à bien une capitalisation des savoirs clés : identifier, modéliser, recueillir, formaliser, exploiter, faire vivre.

Construire un dispositif de capitalisation des connaissances clés et faire fructifier le capital compétences.

PROGRAMME

Comprendre les enjeux de la transmission des « connaissances » :

- Identifier les raisons de mettre en place la gestion des « connaissances » au sein de son entreprise de l'ESS.
- Clarifier les notions (information, connaissances, savoir, savoir-faire, compétences, capital intellectuel...).

Repérer les connaissances clés à capitaliser et à transférer :

- Construire la cartographie.
- Analyser la cartographie et définir ses priorités.
- Hiérarchiser les champs de connaissances à capitaliser en fonction du niveau de criticité.

Contacts et modalités d'inscriptions : voir page 6



Repérer les différents modes de capitalisation et de transfert :

- Piloter le recueil de connaissances et élaborer le plan de recueil.
- Conduire les entretiens de recueil.
- Acquérir les techniques de questionnement pour mener les entretiens de recueil.
- Mettre en forme les connaissances recueillies.
- Se doter des bonnes pratiques pour formaliser les connaissances recueillies.

Se doter des techniques de capitalisation par interview :

- S'entraîner à interviewer l'expert.
- Comment dépasser ses résistances ?
- Utiliser les bonnes techniques de questionnement.
- Conduire les entretiens.
- Formaliser la connaissance.

Mettre en œuvre quelques modes de capitalisation et de transfert :

- Identifier les différentes formes de transfert : développer un tutorat efficace ; coordonner le tutorat dans l'organisation.

ORGANISATION

Stage de deux jours (14 heures) proposé uniquement en intra.
Groupes de 12 personnes au maximum.

INTERVENANTS

La formation est animée par **Appui RH** (voir page 6) : une intervenante spécialisée en ressources humaines et en formation.



TARIFS

Coût total d'un stage de deux jours pour un groupe de stagiaires : 3 150 € ou 450 € par stagiaire.

Frais de déplacement, hébergement et restauration des intervenants inclus.

Fin de carrière : transmettre ses compétences par le tutorat

**Contacts et modalités d'inscriptions :
voir page 6**

PUBLIC CONCERNÉ

Salariés en charge de missions de tutorat.

OBJECTIF

Savoir prendre en charge toute la mission de tuteur.
Structurer et formaliser les savoirs, le savoir-faire.
Optimiser le temps de transmission.

PROGRAMME

Identifier le rôle et les missions du tuteur :

- Les missions du tuteur : accueillir, former, accompagner, évaluer.
- Les différentes situations de tutorat : contrat de professionnalisation, mobilité interne.
- Les compétences clés : relationnelles, pédagogiques, managériales.
- Les informations à maîtriser : contexte et culture d'entreprise, CCN, accords.

Construire un parcours de formation :

- L'analyse d'activité liée au poste.
- Le diagnostic de l'écart compétences requises / compétences détenues.
- Les compétences clés à valider.
- La sélection de situations de travail formatrices.
- La conception d'une séance pédagogique.

Mobiliser des méthodes pédagogiques adaptées au tutoriel :

- Les conditions favorables à l'apprentissage.
- Les mécanismes d'apprentissage d'un adulte.
- Les difficultés naturelles en matière de communication.
- Les attitudes favorables au transfert de compétences.
- La formulation de retours constructifs.
- La gestion des situations délicates.
- L'évaluation de la progression.



ORGANISATION

Stage de deux jours (14 heures) proposé en intra à la demande.
Groupes de 12 personnes au maximum.

INTERVENANTS

La formation est animée par **l'Océane** (voir page 6) : des intervenants spécialisés en ressources humaines et en formation.

DATES ET LIEUX

Deux sessions sont proposées en inter-entreprises :

- 12 et 13 juin 2012, Paris
- 19 et 20 novembre 2012, Paris

TARIFS

l'Océane
management éthique

Coût total d'un stage de deux jours pour un groupe de stagiaires : 2 400 €, auxquels s'ajoutent les frais de déplacement d'un intervenant départ Paris, tarif SNCF 2^e classe. Les frais d'hébergement éventuels sont en sus.
Tarif pour une inscription individuelle sur les sessions inter-entreprises : 560 € par participant.

Se former à la fonction de formateur interne

● PUBLIC CONCERNÉ

Ce stage s'adresse tout particulièrement aux seniors (cadres ou non cadres) souhaitant s'initier au métier de formateur à destination des personnels de leur institution et des nouveaux entrants.

● OBJECTIF

Définir les enjeux, les objectifs pédagogiques, les méthodes...
Concevoir un programme, des contenus, des modalités et des supports.
Animer un groupe, capter l'attention, susciter l'intérêt, alterner les méthodes pédagogiques.
Identifier des méthodes et des outils qui facilitent la transmission de l'expertise, des connaissances et des expériences.

● PROGRAMME

Séquence 1 : Les postulats de la formation.

- Obligation de moyen ou de résultat ?
 - L'adaptation aux attentes du groupe.
 - Les phases de l'apprentissage.
 - Définir les axes de formation (Connaissances - Compétences - Comportements).
- Travail en sous groupe : Comment cadrer les demandes des participants ?

Séquence 2 : Les outils pédagogiques.

- Documentation, quizz, exercices, Power Point, paperboard, brainstorming...
- Atelier en sous groupe : Conception d'une formation face à un public hétérogène sur les compétences.

Séquence 3 : Les règles d'animation

- Capter et maintenir l'attention.
 - Apports méthodologiques et débriefing.
- Jeu de rôle : Introduire un thème devant un groupe.
- Restitution et apports.



Séquence 4 : L'interaction avec le public.

- Les situations difficiles : non écoute, décalage de thème, critiques sur l'organisation, matériel défectueux...
 - La gestion en binôme.
- Mise en situation (avec intervention du groupe).
Gestion des publics hétérogènes (interne ou externe à l'institution).
Atelier collectif : Les méthodes pour prévenir cette gestion avant l'animation (supports, contenu...).
- Débriefing.

● ORGANISATION

Stage de deux jours proposé uniquement en intra.
Groupes de 12 personnes maximum.

● INTERVENANTS

La formation est animée par **Ataraxia** (voir page 6) : un consultant spécialisé en formation de formateurs et formation à la négociation.

ataraxia

TARIFS

Coût total d'un stage de deux jours pour un groupe de stagiaires : 1 900 € (net de TVA).

Contacts et modalités d'inscriptions : voir page 6

Devenir acteur de sa vie professionnelle ou bien gérer sa carrière



PUBLIC CONCERNÉ

Salariés à partir de 45 ans souhaitant faire un point sur leur carrière.

OBJECTIF

Prendre conscience de ses valeurs, son potentiel pour mieux gérer sa vie professionnelle.
Améliorer la connaissance de soi pour prendre sa place dans la vie professionnelle.
Appréhender la gestion d'un changement de vie professionnelle.

PROGRAMME

1^{re} journée :

1. Présentation des participants : méthode croisée.
2. Présentation de l'histoire professionnelle de chacun, de ses aspirations futures.
3. Le mécanisme d'une conduite de changement : gestion du risque pertes/gains.
4. Intervention sur l'employabilité actuelle et les perspectives d'avenir – démarche de flexisécurité.

2^e journée :

5. Travail sur la sécurité intérieure pour prendre conscience de son rôle d'acteur dans sa vie professionnelle.
6. Déceler ses valeurs, son potentiel, ses motivations, ses envies.
7. Etude des choix d'évolution de carrière possible à partir de ses valeurs, exemple de virage professionnel réussi.
8. Savoir décider et s'engager dans une direction professionnelle : SWOT/métier.
9. Synthèse de la journée.

ORGANISATION

Stage de deux jours (12 heures) proposé uniquement en intra.
Groupes de 6 à 12 personnes.

INTERVENANTS

La formation est animée par **JR Coaching** (voir page 6) : intervenante spécialisée en coaching et accompagnement d'équipes.



TARIFS

Coût total d'un stage de deux jours pour un groupe de stagiaires : 2 600 € HT.

Contacts et modalités d'inscriptions : voir page 6

Le bilan de vie professionnel ou bilan de valeurs

○ PUBLIC CONCERNÉ

Salariés à partir de 45 ans ayant suivi la formation « Devenir acteur de sa vie professionnelle ou bien gérer sa carrière » : en complément, un coaching individualisé peut être mis en place à la demande du salarié.

○ OBJECTIF ET DÉROULEMENT

La première séance est consacrée à définir l'objectif du parcours, le programme de travail, le nombre de séances correspondantes et la cadence des rencontres

Commence alors le parcours en trois étapes :

- Comprendre les événements passés de sa vie professionnelle : faire émerger ses atouts et valeurs clés pour trouver les bons points d'ancrage en vue de construire l'avenir.
- Se connaître pour faire des choix professionnels en cohérence avec ses valeurs : effectuer un travail sur les deux premiers temps de la prise de décision, le discernement en utilisant l'entonnoir de décision et l'action pour effectuer un choix.
- Concrétiser et s'engager dans la direction choisie en mettant en place une stratégie et un plan d'action réaliste.

A l'issue du parcours, le bénéficiaire a à disposition sa feuille de route :

- Sa carte des valeurs.
- Le plan d'action à mettre en œuvre pour l'avenir.

Contacts et modalités d'inscriptions :
voir page 6

○ ORGANISATION

Ce parcours individuel de 6 à 8 séances s'étale sur trois à quatre mois alternant des entretiens intenses de travail en face à face d'une durée de deux heures avec le coach et du travail personnel de réflexions et d'action pour faciliter le cheminement et l'émergence des valeurs en potentiel.

○ INTERVENANTS

La formation est animée par **JR Coaching** (voir page 6) : intervenante spécialisée en coaching et accompagnement d'équipes.



TARIFS

3 000 € HT pour 6 séances de travail de deux heures soit 12 heures par personne.

4 000 € HT pour 8 séances de travail de deux heures soit 16 heures par personne.



Des modes d'intervention adaptés

Un catalogue conçu pour répondre aux besoins des structures, des établissements et des salariés de l'économie sociale et solidaire (ESS) :

- ➡ Une analyse des besoins en matière d'accompagnement RH des structures de l'ESS.
- ➡ Une connaissance du contexte, des moyens et des disponibilités dans l'ESS.
- ➡ La conception d'une offre de formation spécifique.

Des dispositifs d'accompagnement et de formation variés, adaptés aux objectifs recherchés :

- ➡ Des formations pouvant entrer dans le cadre du plan de formation.
- ➡ Des dispositifs d'accompagnement individualisés.

Des modes d'actions permettant une intervention à la demande :

- ➡ Une formation générale au pilotage de démarches seniors, avec l'ANACT, en inter-entreprises, avec un module dédié à l'économie sociale.
- ➡ Des formations destinées aux salariés, en intra-entreprise.
- ➡ Des formations pouvant être organisées à la demande d'une association, d'un établissement ou d'un réseau national ou régional.

Des partenariats avec des structures de l'économie sociale :

- ➡ Le partage de valeurs, d'une philosophie d'intervention.
- ➡ La non-lucrativité.
- ➡ La capacité à intervenir sur tout le territoire, en fonction des demandes.
- ➡ Des intervenants expérimentés et spécialisés.

Des niveaux d'intervention correspondant aux besoins et aux enjeux :

- ➡ Des formations permettant de maîtriser les conditions du pilotage de démarches RH, pour certains objectifs de formation.
- ➡ Des formations s'adressant à l'ensemble des salariés, en fonction de la thématique.

Les partenaires du catalogue

« Âges et travail dans l'économie sociale et solidaire »



L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)

L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) est un établissement public administratif créé en 1973 et installé à Lyon. Son conseil d'administration regroupe les représentants des employeurs et des salariés, l'État et des experts.

L'ANACT constitue avec les 26 Associations Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) présentes en régions métropolitaines et outre-mer, le Réseau ANACT.

Fort de 280 collaborateurs, le Réseau ANACT a pour vocation de concevoir et de promouvoir dans les entreprises, des politiques, des outils et des méthodes permettant une amélioration durable des conditions de travail.



Accolades

Accolades est une SCOP qui intervient dans le champ de l'économie sociale et solidaire auprès des associations, entreprises, collectivités locales ... qui souhaitent favoriser le développement de leurs projets et conduire des démarches participatives.

Nos interventions concernent les thématiques liées au développement social, la conduite de projet, le management et l'évaluation. Elles prennent la forme de formations, d'accompagnements collectifs ou d'animation de colloques et séminaires.



École de l'Entrepreneuriat en Économie Sociale (EEES)

L'EEES (Ecole de l'Entrepreneuriat en Economie Sociale) est la première école nationale des dirigeants de l'économie sociale toutes familles confondues. Sous statut SCIC (Société coopérative d'intérêt collectif) elle a été créée PAR les acteurs de l'ensemble des familles de l'économie sociale, POUR les acteurs de l'économie sociale.

Dédiée aux dirigeants de l'ES, l'Ecole accompagne les dirigeants dans leur professionnalisation sur une double compétence économique et sociale au travers de différents types de formations :

- Un cycle dirigeants de l'ES fondé sur le bilan entrepreneurial et l'analyse des pratiques managériales des participants.
- Des formations spécifiques élaborées à la demande d'entreprises ou de groupes d'entreprises (intra ou inter).
- Des modules thématiques de 2 à 5 jours mis en place sous forme de catalogue pour répondre à des besoins ponctuels des entreprises.

L'école est aussi un centre d'expertise et de ressources où spécialistes de l'économie sociale et personnes de la société civile se rencontrent et échangent au cours des conférences et de débats qu'elle organise pour mieux appréhender l'économie sociale.

Les partenaires du catalogue

« Prévenir les risques professionnels dans l'ESS »



APPUI RH

Créée en 2005, APPUI RH est une association spécialisée dans l'accompagnement des dirigeants associatifs, salariés/bénévoles dans la gestion de leurs ressources humaines.

Via le diagnostic-conseil, la formation et le pilotage de procédures RH, notre équipe permet aux dirigeants, salariés et bénévoles de participer au développement de leurs compétences et à la professionnalisation de leurs pratiques.

Pédagogie : Notre méthode est centrée sur les attentes des stagiaires. Un recueil leur est adressé avant chaque formation, nous permettant d'être au plus près de leurs besoins et de répondre aux préoccupations de leur quotidien. La mise en application repose sur des simulations, cas concrets, mises en situation favorisant à la fois la compréhension et la mise en pratique sur le terrain.



l'Océane

l'Océane a pour vocation la formation et l'accompagnement du Dirigeant Associatif et de l'Economie Sociale. Les intervenants associés sont des experts en Droit et/ou en Management et spécialistes du secteur non-marchand.

La méthode employée pour tous les stages est active et participative. Le contenu est illustré par les questions et les cas concrets décrits par les stagiaires. Les échanges d'expériences entre les participants sont favorisés.



ATARAXIA

ATARAXIA est un cabinet spécialisé dans le management des hommes et des structures dont les acteurs ont décidé de se rassembler autour d'un projet commun reposant sur trois piliers :

- Le choix d'un projet coopératif (SCOP) qui traduit une volonté de centrer notre structure sur l'Homme et de rendre ses acteurs solidaires et engagés sur la satisfaction du client.
- Un nom qui traduit un concept : approcher la formation par le questionnement plutôt que des certitudes.
- Une exigence de qualité qui se traduit par des intervenants de haut niveau, disposant d'une expérience accomplie dans la formation au management et motivés par des démarches innovantes et sur mesure.



JR Coaching

JR Coaching dispense dans le cadre de ses activités de formation et de coaching des formations de sensibilisation à l'évolution de carrière et propose un accompagnement individuel spécifique aux salariés qui sont en transition professionnelle : reconversion, promotion, création et reprise d'entreprise.

A travers des actions menées avec le Conseil Général des hauts de Seine et la Ville de Paris, elle s'est sensibilisée aux actions spécifiques à mener pour les seniors.





CHORUM est la mutuelle de protection sociale complémentaire dédiée aux acteurs de l'économie sociale et solidaire (ESS). A ce titre, elle met en œuvre les garanties de prévoyance collectives de plus de 600 000 assurés du secteur.

Face à cette responsabilité, CHORUM a souhaité aller plus loin dans son engagement en faveur de l'ESS et contribuer davantage à son développement en créant CIDES son centre de ressources et d'action au service des professionnels du secteur **pour favoriser le développement de l'emploi de qualité.**



CIDES a une triple vocation :

- **promouvoir** les initiatives de l'ESS et renforcer son attractivité,
- **soutenir** les structures de l'ESS dans leur développement par un appui à leurs projets porteurs d'emploi,
- **accompagner** les organismes de l'ESS dans leur rôle d'employeur (RH, prévention et santé au travail...)

En lien direct avec les branches, les employeurs et les partenaires sociaux, CIDES produit des études pour mieux prendre en compte les évolutions du secteur, accompagne les expérimentations innovantes des acteurs, et propose des outils pour faire évoluer les pratiques.

**Retrouvez nos outils et services sur : <http://cides.chorum.fr>
www.chorum.fr**

Directrice de la publication :

Brigitte LESOT, Directrice Générale de CHORUM

Conception :

Florence PHILIPPEAU, Havelis communication

Crédits photos :

CIDES [Chorum Initiatives pour le Développement de l'Economie Sociale]
Photographies issues de l'exposition « Photographier le travail dans l'Economie Sociale et Solidaire », disponibles en visionnage sur le site de CIDES, le pôle de recherche et d'action de Chorum.

