

Gestion et développement des organisations syndicales GEDEon

Concept de formation

Idées directrices La formation en GEstion et DEveloppement des organisations syndicales (abrégée par le sigle GEDEon) est proposée sous forme modulaire, en deux niveaux.

- Elle contribue au renforcement du mouvement syndical, par un perfectionnement professionnel conçu pour le personnel des organisations syndicales.
- Elle contribue à la mise en place et au renforcement d'une culture commune aussi bien par ses contenus que par le type d'apprentissage qu'elle propose.
- Elle encourage la vision syndicale internationale, particulièrement au niveau européen.

Objectifs La formation GEDEon fournit les qualifications de base nécessaires à l'occupation de fonctions extraprofessionnelles ou professionnelles exigeantes et responsables dans les organisations syndicales.

- Elle offre une formation spécialisée en droit du travail et des assurances sociales, en économie politique et en économie d'entreprise, en organisation du travail ainsi qu'en histoire des mouvements sociaux.
- Elle favorise le développement des compétences en communication, RP, présentation et animation, dans le travail et le développement d'équipe ainsi qu'en gestion de conflits.
- Elle apporte une qualification en matière de gestion de projets et de campagne.
- Elle assure un transfert durable des connaissances acquises, via des groupes d'intervision et la conduite d'un projet.

Prérequis

- CFC ou expériences professionnelles équivalentes ou diplômes supérieurs et expérience professionnelle
- Bonnes connaissances orales en français ou en allemand
- Bonnes connaissances écrites du français, de l'allemand ou de l'italien

Public cible La formation s'adresse aux collaborateurs et collaboratrices des organisations syndicales et à toute autre personne intéressée.

Principes didactiques

Favoriser l'analyse critique	<p>La formation permet aux participant-e-s de développer une analyse critique des modèles théoriques expliquant les processus politiques, économiques et sociaux en jeu dans notre société et les divers groupes sociaux qui la composent. Les participant-e-s dessinent des perspectives et des visions de développement en lien avec leur domaine professionnel, répondant aux préoccupations et aux orientations des mouvements sociaux (ou de défense des travailleurs et travailleuses et des personnes en difficultés sociales). Ils/elles ont la possibilité d'analyser les conséquences et les faiblesses du modèle de société néolibéral dominant, puis d'en concevoir et d'en développer l'alternative, pour une société durable et solidaire.</p> <p>Dans leur travail professionnel, ils/elles développent de nouvelles approches inhabituelles et créatives. La formation offre une plate-forme d'expérimentation pour tester de nouvelles méthodes, sur la base d'exemples pratiques et par la conduite de projets réels.</p>
Encourager l'apprentissage collectif	<p>La formation considère l'apprentissage comme un processus dont le moteur est l'échange d'expérience et de pratiques, la participation active aux débats et la construction de réponses collectives aux nouveaux problèmes rencontrés. L'échange et le travail en groupe sont des éléments importants de la formation. Les possibilités d'apprendre l'un de l'autre et d'apprendre ensemble sont privilégiées.</p> <p>Dans les groupes d'intervision et les groupes de travail, les participant-e-s consolident leur capacité d'utiliser le groupe comme lieu d'apprentissage. Les savoirs et les expériences y sont constamment échangés, comparés et enrichis.</p>
Développer l'autonomie	<p>La formation encourage chaque participant-e à s'approprier la responsabilité de son apprentissage. En plus des objectifs généraux en matière de formation, les participant-e-s se fixent leurs propres objectifs d'apprentissage et mesurent régulièrement leur état de réalisation. Le/la responsable de formation et le groupe d'étude les aident par leurs « feed-back » à atteindre ces objectifs. Les participant-e-s sont en outre invité-e-s à développer et présenter leurs propres visions du contenu des cours offerts, lors de discussions organisées périodiquement.</p>
Apprendre à apprendre	<p>Les modifications de l'environnement professionnel pouvant concerner les tâches à mener, les exigences de celles-ci ou les objectifs à remplir, exigent de chacun-e une capacité constante à s'adapter aux changements. Pour trouver des solutions aux nouveaux problèmes rencontrés, la capacité d'apprendre est nécessaire. La formation offre à chaque participant-e les moyens de réfléchir à son propre processus d'apprentissage, de reconnaître ses compétences personnelles et la manière dont elles sont acquises. Les capacités d'apprentissage sont renforcées par l'usage de techniques appropriées, les conseils du / de la responsable de formation, le soutien du groupe d'étude et de celui d'intervision.</p>

Donner des objectifs clairs	<p>Des objectifs concrets dirigent chaque phase de formation. Ces objectifs sont réexaminés de façon continue lors de contrôles d'apprentissage. L'auto-évaluation et l'évaluation par le groupe encouragent les progrès individuels. A chaque niveau de formation, les compétences et les besoins en formation sont discutés.</p> <p>Cette manière de travailler devrait pouvoir être transposée de la formation à la vie professionnelle et encourager un style de travail dirigé par des objectifs réalistes.</p>
Adapter la formation aux objectifs	<p>Les théories et modèles proposés dans la formation sont renvoyés à la pratique concrète des participant-e-s. Les thèmes traités ont tous un rapport direct avec l'activité professionnelle.</p> <p>La formation veut donner aux participant-e-s une « carte » pour qu'ils/elles puissent s'orienter dans les structures et processus économiques, politiques et sociaux. Au travers d'exercices, les participant-e-s évaluent la possibilité de transférer les connaissances acquises dans la pratique.</p>
Permettre une transposition dans la pratique	<p>L'élargissement et la promotion des compétences personnelles sont au centre de la formation. Des phases de théorie, des exemples d'application, des études de cas et des moments de réflexion alternent autant que possible.</p> <p>Les compétences sociales sont développées, entre autres par la coopération au sein du groupe d'étude. L'organisation du travail en équipe et la réflexion sur la dynamique de groupes sont l'un des champs d'apprentissage pratique.</p> <p>Les participant-e-s ont la possibilité d'appliquer la théorie à des situations concrètes, au travers de jeux de rôle, des études de cas ou des exemples pratiques.</p>
Faire de la formation un tremplin vers d'autres apprentissages	<p>La formation permet de développer des compétences et d'assurer les connaissances nécessaires à son activité. Mais une formation n'est pleinement réussie que si elle ouvre la porte à d'autres apprentissages, donne le goût de continuer à se former et assure une plus grande mobilité professionnelle.</p> <p>Les connaissances techniques doivent être fréquemment rafraîchies sous peine de devenir inutiles (p. ex. en droit du travail ou concernant la sécurité sociale). La construction des réseaux d'information est alors plus importante que l'accumulation d'un savoir rapidement dépassé.</p>

Conception

Ouverte Tous les modules sont ouverts aux participant-e-s intéressé-e-s. Ainsi, il est possible de s’inscrire à l’entier de la formation ou de ne choisir que l’un ou l’autre des modules proposés.

Modulaire La formation est conçue sous forme modulaire : elle comprend 14 modules. La durée de chaque module varie de 2 à 12 jours. En plus des jours de formation, du temps doit être prévu pour le travail personnel. Il faut compter en moyenne entre 25 et 40% de temps supplémentaire à la durée du séminaire pour effectuer les tâches demandées, ainsi que celui nécessaire à la réalisation du travail final, à l’issue du niveau II.

Sur 2 niveaux La formation est composée de deux niveaux :
Le niveau I comprend 7 modules (numérotés de 1 à 7). Sa durée totale est de 35 jours de séminaires répartis sur 20 mois, auxquels s’ajoutent 4 demi-journées d’intervision ou de supervision. Une formation de niveau I débute en Suisse romande tous les deux ans, et en Suisse alémanique chaque année.
Le niveau II comporte 7 modules (numérotés de 8 à 14), répartis sur 2 ans et totalisant une quarantaine de journées de formation. Une formation de niveau II commence tous les deux ans.

Organisation

Inscription Les membres du personnel des syndicats s’adressent au service du personnel de leur organisation. Toute autre personne intéressée contacte directement Movendo (voir page 5).
Le syndicat conclut un contrat de formation avec le/la participant-e. Il veille à ce que les participant-e-s soient libéré-e-s de leurs tâches durant les journées de formation et crée le cadre pour un transfert pratique optimal.

Equivalences Une procédure de reconnaissance des acquis est prévue pour tous les modules, sur présentation auprès de Movendo d’un dossier ciblé de demande d’équivalence (certificat de formation continue, attestations, preuves d’expérience professionnelle ou autres). La responsable de formation est disponible pour plus de renseignements sur ce sujet.

Participation L’assiduité aux cours est une condition d’obtention des certificats. Sous réserve d’équivalence, la présence des participant-e-s est exigée à chaque module.

Certification	<p>Pour chaque module suivi les participant-e-s reçoivent une attestation. Un certificat de module est délivré pour autant que les preuves de compétences demandées soient fournies et validées.</p> <p>Au niveau I, un certificat Movendo est délivré lorsque les preuves de compétences sont validées.</p> <p>Les participant-e-s du niveau II obtiendront un brevet fédéral (« Spécialiste en gestion et développement des organisations syndicales ») si les preuves de compétences, le travail final et sa soutenance sont validés.</p>
Lieux de séminaire	Les lieux où se déroulent les séminaires sont indiqués dans les annonces.
Langue	La formation est aussi disponible en allemand (voir ci-après).
Informations	<p>Les personnes intéressées peuvent obtenir des compléments d'information sous www.movendo.ch ou</p> <p>en français :</p> <p>auprès de Anne Holenweg, responsable de formation Movendo, 031 370 00 76, anne.holenweg@movendo.ch</p> <p>en allemand :</p> <p>auprès de Ursula Hirt, responsable de formation Movendo, 031 370 00 65, ursula.hirt@movendo.ch</p> <p>auprès de Wolfram Müller, responsable de formation Movendo, 031 370 00 73, wolfram.mueller@movendo.ch</p>

Frais

Personnel des syndicats	Frais de cours et frais de pension sont pris en charge par l'organisation, mais les inscriptions doivent être avalisées par les responsables du personnel respectifs des organisations. Les conditions de participation sont réglées par un contrat de formation entre la fédération et le collaborateur ou la collaboratrice.
Membres des syndicats	<p>Pour la prise en charge des frais, les membres des syndicats sont prié-e-s de s'adresser à Movendo. Après réception de votre inscription, nous la soumettrons à votre organisation et vous informerons le plus tôt possible des conditions auxquelles vous serez soumis-e.</p> <p>Si le syndicat ne les prend pas en charge, les frais de cours sont de CHF 300.– par jour.</p>
Non-membres des syndicats	<p>Frais de cours: Module(s) suivi(s) isolément : CHF 450.–/jour de cours</p> <p>Frais de pension: Les coûts de pension et alimentation effectifs, selon l'annonce, seront facturés.</p>

Description des modules

Module 1 (3 jours) - Vivre et travailler

Contenu

- Présentation de la formation GEDEon
- Outils d'organisation du temps et du travail
- Analyse des réseaux professionnels et sociaux
- Définition des tâches, compétences, responsabilités correspondant à sa fonction
- Affinage des plans de formation individuels
- Réalisation d'éventuels dossiers de demande d'équivalences et validation des acquis

Objectifs

- Les participant-e-s sont en mesure de formuler et de défendre leurs projets et les conditions-cadres nécessaires à leur formation.
- Ils/elles ont acquis des outils nécessaires à une meilleure gestion de leur travail.
- Ils/elles savent utiliser les compétences collectives et l'intervision afin de trouver des solutions adéquates à certains problèmes rencontrés.
- Ils/elles sont capables de réaliser les dossiers ciblés de compétences utiles à la suite de leur formation et de leur carrière.

Module 2 (6 jours) - Communication, présentation et RP

Contenu

- Styles de communication, facilitation et entraves ; instruments
- Techniques de présentation et d'entretien
- Conseil et assistance aux membres
- Formation de l'opinion ; principes du travail de relations publiques

Objectifs

- Les participant-e-s appliquent les principes fondamentaux de la communication et adaptent leur comportement au contexte communicatif.
- Ils/elles exploitent les outils de communication de manière adéquate, pour convaincre, organiser la collaboration, fournir des conseils ou mener à bien des activités de relations publiques.

Module 3 (8 jours) - Droit du travail - individuel et collectif

Contenu

- Principes fondamentaux du droit du travail : Code des obligations ; contrat individuel de travail ; Loi sur le travail et ordonnances, Loi sur l'égalité
- Fonctionnement des prud'hommes
- Principes du droit collectif du travail : Loi sur la participation, CCT, CT, CO
- Analyse comparée de divers CCT
- Analyse du système juridique suisse : le droit du travail vu sous l'angle de la protection des travailleurs et des travailleuses ; lacunes du droit
- Travail sur appel
- Normes internationales et rôle de l'OIT

Objectifs

- Les participant-e-s connaissent les domaines pertinents du droit individuel (CO, LTr, LEg) et collectif (Loi sur la participation, CCT, CT).
- Ils/elles sont en mesure de les mettre régulièrement à jour et de les exploiter judicieusement en cas d'affaire litigieuse.
- Ils/elles peuvent utiliser les textes légaux pour conseiller les membres lors de litiges.
- Ils/elles sont capables de concevoir et défendre des stratégies visant l'amélioration de la protection juridique des travailleurs et travailleuses et de la démocratie dans l'entreprise.
- Ils/elles ont présenté de manière adéquate un dossier juridique à un avocat et ont ainsi démontré leurs compétences.

Module 4 (4 jours) - Système de sécurité sociale

Contenu

Objectifs

- L'Etat social ; le système de sécurité sociale suisse et ses lacunes
- AVS, AI, LPP, LAA, LAMal et LACI : histoire, complémentarité et mode d'action
- Rappel des fondements juridiques et des procédures à suivre
- Assurance maternité, garantie de revenu minimum
- Perspectives de l'Etat social, propositions syndicales, programme d'action

- Les participant-e-s connaissent les principes de base des assurances sociales et sont capables de mettre ces compétences à jour pour organiser leurs tâches.
- Ils/elles sont capables d'utiliser à bon escient les ressources du droit des assurances dans des situations simples.
- Ils/elles comprennent les enjeux de la politique actuelle en matière d'assurances sociales, sont en mesure de diffuser les stratégies syndicales au sein du mouvement et de contribuer à leur mise en œuvre.

Module 5 (3 jours) - Animation et travail en équipe

Contenu

Objectifs

- Planification et animation de débats
- Organisation et animation de réunions
- Travail d'équipe ; développement de compétences de groupes
- Fonctionnement en équipe ; dynamique de groupe
- Introduction à la gestion de conflits

- Les participant-e-s sont en mesure d'organiser efficacement la collaboration au sein d'une équipe de projet ou d'une structure de leur organisation, en tenant compte de la diversité des intérêts, des compétences et des contextes personnels.
- Ils/elles peuvent gérer des situations conflictuelles simples.
- Ils/elles animent et dirigent les réunions dans un style participatif, en tenant compte des caractéristiques de leur public cible.

Module 6 (5 jours) - Histoire et perspectives du mouvement syndical

Contenu

Objectifs

- Histoire du mouvement syndical
- Cultures syndicales et outils d'action (politique conventionnelle, mobilisation, actions parlementaires)
- Justice et sécurité sociale
- Changement social, avenir du travail et du mouvement syndical ; perspectives

- Les participant-e-s analysent les mutations économiques et sociales, afin de concevoir et mettre en œuvre des stratégies favorisant le développement de leur organisation et du mouvement syndical.
- Ils/elles peuvent choisir divers instruments de défense des travailleurs en fonction des objectifs poursuivis, du secteur concerné et les utiliser en tenant compte des différences culturelles entre régions et entre syndicats.
- Ils/elles comprennent l'importance des questions de migration et de genre.

Module 7 (5 jours) - Economie politique

Contenu

- Fondement de l'économie ; rôle de l'Etat
- Economie au quotidien
- Politique économique et conjoncturelle
- Relations Suisse-Europe ; évolution des politiques économiques européennes et mondiales, conséquences pour la Suisse
- Organisations économiques internationales ; visions et collaborations syndicales

Objectifs

- Les participant-e-s comprennent les tenants et les aboutissants de la politique économique nationale, européenne et mondiale et sont en mesure de mettre ces connaissances à jour pour organiser leurs tâches.
- Ils/elles sont capables de diffuser les stratégies et politiques économiques du mouvement syndical et de contribuer à leur mise en œuvre.

Module 8 (10 jours) - Gestion de projets

Contenu

- Genèse, définition et déroulement d'un projet
- Contraintes et ressources nécessaires
- Compétences, rôles et répartition des tâches
- Planification
- Travail d'équipe et travail en réseau
- Communication interne et externe
- Instruments d'évaluation et d'appréciation

Objectifs

- Les participant-e-s sont en mesure de planifier, réaliser et évaluer des projets de manière autonome et participative.
- Ils/elles peuvent diriger des équipes de projet de petite à moyenne importance et aider d'autres groupes travaillant en projet par des conseils appropriés.
- Ils/elles ont mené parallèlement aux cours leurs propres projets en suivant les consignes et ont ainsi démontré leurs compétences.

Module 9 (2 jours) - Economie d'entreprise

Contenu

- Eléments de comptabilité
- Répartition des charges par nature et centres de charges
- Exemple de répartition intégrale des coûts
- Budget de projets
- Bilans et comptes d'entreprises
- Ratios d'analyse financière et performance

Objectifs

- Les participant-e-s sont à même d'appliquer les connaissances fondamentales de la comptabilité d'entreprise à leurs propres champs d'activité.
- Ils/elles peuvent effectuer une répartition intégrale des coûts pour un domaine d'activité.
- Ils/elles sont capables d'analyser comptes et bilans d'une entreprise afin d'en déterminer la situation financière.

Module 10 (12 jours) - Organisation de campagnes

Contenu

Objectifs

- Typologie (« organizing », campagne de sensibilisation, campagne de pression, etc.)
- Plan de recherche
- Analyse de systèmes sociaux
- Modèle du processus en spirale, phases de campagne
- Plan de campagne
- Planification de la stratégie et des mesures
- Elaboration de scénarios
- Relations publiques

- Les participant-e-s connaissent différents types de campagnes, ainsi que le modèle du processus en spirale.
- Ils/elles sont en mesure d'analyser une situation initiale complexe, en recourant à des méthodes idoines.
- Ils/elles peuvent rédiger un plan de recherche et connaissent les ressources correspondantes.
- Ils/elles formulent des objectifs et définissent des indicateurs relatifs au degré de réalisation des objectifs.
- Ils/elles développent des approches stratégiques pour la réalisation des objectifs.
- Ils/elles établissent un plan de campagne.
- Ils/elles planifient un concept d'information interne et externe.
- Ils/elles connaissent le fonctionnement et la dynamique des principaux sous-systèmes sociaux, ainsi que leurs répercussions sur la campagne.
- Ils/elles sont capables d'élaborer et de réaliser le travail de relations publiques.
- Ils/elles possèdent de bonnes connaissances pratiques sur l'intégration et la mise à profit de réseaux sociaux et de blogs.

Module 11 (6 jours) - Perfectionnement en droit du travail et des assurances sociales

Contenu

Objectifs

- Discussions approfondies et échanges de vues sur des cas concrets complexes
- Coordination des assurances sociales et des prestations versées
- Nouvelles tendances, développement de la jurisprudence et dernières modifications légales dans les domaines considérés
- Echanges de pratiques
- Assurances chômage : durée de cotisation, période éducative, aptitude au placement, traitement des personnes handicapées, etc.
- Assurance invalidité et assurance accident : incapacité de travail et revenus des invalides, etc.
- Travail en permanence syndicale

- Les participant-e-s sont en mesure d'appliquer correctement les fondements du droit des assurances sociales et du droit du travail à des cas complexes.
- Ils/elles ont amélioré leur méthode de travail et d'analyse des cas complexes.
- Ils/elles sont informé-e-s des modifications survenues dans la législation et des tendances d'évolution de la jurisprudence et sont capables d'appliquer ces connaissances dans leur pratique.
- Ils/elles sont capables de gérer efficacement et de manière adéquate des entretiens individuels.

Module 12 (5 jours) - Gestion d'équipe et de conflits

Contenu

Objectifs

- Formation d'une équipe
- Les rôles au sein d'une équipe bien rodée
- Le rôle de conduite de l'équipe
- Gestion des conflits dans le cadre de l'équipe
- Méthodes de formation et de développement de l'équipe
- Méthodes d'animation pour la résolution de problèmes
- Formes d'intervention en cas de conflits

- Les participant-e-s savent aménager des processus de formation et de développement d'équipes.
- Ils/elles peuvent décrire leur rôle de conduite dans le développement de l'équipe.
- Ils/elles connaissent différents instruments et méthodes de gestion d'équipe applicables à différentes phases de développement.
- Ils/elles sont en mesure de diagnostiquer les situations de conflit au sein de groupes et d'équipes et de les gérer de manière adéquate.

Module 13 (4 jours) - Conduite de négociations

Contenu

Objectifs

- La négociation en tant que principe d'action
- Défendre des intérêts par la négociation dans un contexte de lutte de pouvoir, en respectant des principes juridiques
- Les principes du « concept de Harvard »
- Conduite de négociations - méthodes et techniques
- La négociation au sein de délégations aux pourparlers - de la définition du mandat à la répartition des rôles
- Préparation, réalisation, clôture - suspension - reprise : structure des phases de négociation
- Campagnes de pression et stratégies de désescalade : méthodes applicables dans les situations de négociations difficiles
- Analyse de négociations syndicales dans l'optique d'un succès durable ou à court terme
- Entraînement des méthodes sur la base d'études de cas et de jeux de rôles
- Transfert pratique dans le projet de formation : mise en réflexion d'un processus concret de négociation

- Les participant-e-s sont en mesure de préparer et de mener des négociations dans le cadre de leur syndicat.
- Ils/elles connaissent les principes du « concept de Harvard » et de leurs applications dans diverses situations.
- Ils/elles connaissent les méthodes de préparation et de conduite de négociations et peuvent les mettre en pratique.
- Ils/elles sont aptes à coacher les commissions du personnel dans leurs négociations.
- Ils/elles peuvent décrire leur propre position en ce qui concerne les négociations menées dans le cadre de partenariats sociaux.

Module 14 (2 jours) - Encadrement des militant-e-s

Contenu

Objectifs

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Rôle des militant-e-s et personnes de confiance au sein d'un syndicat ■ Le syndicat a besoin d'organes dont le mode de fonctionnement est démocratique ■ Orientation syndicale et valeurs fixes ■ Relation du syndicat avec ses militant-e-s, gestion du réseau de militant-e-s ■ Communication, formation, méthodes de stimulation, etc. ■ Echanges d'expériences des participant-e-s, éventuellement par secteurs ■ Exemples tirés des fédérations : projet Unia réseau de militant-e-s, etc. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Les participant-e-s sont conscient-e-s de l'importance que revêtent l'accompagnement et la collaboration avec les militant-e-s. ■ Ils/elles savent comment communiquer avec les militant-e-s et comment motiver ceux-/celles-ci. ■ Ils/elles savent comment mettre sur pied, accompagner, voire réorganiser un groupe de membres. ■ Ils/elles sont capables d'aménager des réunions syndicales - assemblées générales incluses - de manière intéressante et variée, savent diriger ou co-animer de telles rencontres en adéquation avec le but recherché. ■ Ils/elles se sont entretenus-e-s avec des militant-e-s de leurs expériences pratiques mutuelles. ■ Ils/elles connaissent des modèles mis en œuvre dans les fédérations, notamment l'application des notions d'« unité de doctrine » et de « valeurs fixes » pour la relance du réseau de militant-e-s. |
|---|---|

Calendrier des prochains cours 2010/2011

Niveau I - 2010

Module	Titre du module	Durée	Dates	Lieux
5	Animation et travail en équipe	3 jours	22-23.3.2010 26.4.2010	Chexbres, Hôtel Préalpina Neuchâtel, Hôtel Alpes et Lac
7a	Economie politique - comprendre les enjeux	2 jours	3-4.5.2010	Ste-Croix, Hôtel de France
7b	Economie politique - mondialisation	3 jours	8-10.6.2010	Rolle, Le Courtil
6b	Perspectives du mouvement syndical	2 jours	16-17.6.2010	Berne, Hôtel Ador, Palais fédéral, Käfigturm
1	Vivre et travailler	3 jours	27-28.9.2010 11.11.2010	Chexbres, Hôtel Préalpina Renens, Le Bol d'Or

Niveau I - 2011

Module	Titre du module	Durée	Dates	Lieux éventuels
3a	Droit du travail - droit individuel Supervision	4 jours +1 jour	Mars-avril 2011 A préciser	Ste-Croix, Lausanne ou Genève
3b	Droit du travail - droit collectif	3 jours	Avril 2011	Chexbres, Hôtel Préalpina
2	Communication, présentation et RP	6 jours	Avril-mai 2011	Ste-Croix
4	Système de sécurité sociale	4 jours	Septembre- octobre 2011	Chexbres, Neuchâtel
6a	Histoire du mouvement syndical	3 jours	novembre - décembre 2011	Chexbres, Renens

Niveau II - 2010				
Module	Titre du module	Durée	Dates	Lieux
8 (fin)	Gestion de projets (deuxième partie) + 2 demi-jours à définir (supervision)	7/10 jours	25-26.1.2010 20-21.4.2010 25-26.5.2010	Neuchâtel, Hôtel Alpes et Lac Chexbres, Hôtel Préalpina Ste-Croix, Hôtel de France
(13)*	Processus de changement dans les organisations	3 jours	20-21.01.2010 10.3.2010	Fribourg, NH Hôtel Fribourg, NH Hôtel
11b	Perfectionnement en droit des assurances sociales	2 jours	8.2.2010 2.3.2010	Renens, Le Bol d'Or Renens, Le Bol d'Or
11a	Perfectionnement en droit du travail	2 jours	2-3.6.2010	Fribourg, NH Hôtel
13	Conduite de négociations	4 jours	21-22.6.2010 9-10.9.2010	Chexbres, Hôtel Préalpina Ste-Croix, Hôtel de France
10	Organisation de campagnes (première partie)	3/12 jours	20-22.10.2010	Fribourg, NH Hôtel

Niveau II - 2011				
Module	Titre du module	Durée	Dates	Lieux éventuels
10	Organisation de campagnes (suite et fin)	9/12 jours	Janvier- juin 2011	Ste-Croix, Chexbres
9	Economie d'entreprise	2 jours	Février 2011	Chexbres
14	Encadrement des militant-e-s	2 jours	Mars 2011	
12	Gestion d'équipes et de conflits - médiation	5 jours	Mars-mai 2011	Neuchâtel, Chexbres
11c	Perfectionnement : travail en permanence syndicale	2 jours	Juin 2011	Chexbres
8 (début)	Gestion de projets (première partie)	3 jours	Octobre- décembre 2011	Neuchâtel, Chexbres

* ancien module