

## Gestion et développement des organisations syndicales GEDEon

### Concept de formation

<b>Idées directrices</b>	<p>La formation en GEStion et DEveloppement des organisatiONs syndicales (abrégée par le sigle GEDEon) est proposée sous forme modulaire, en deux niveaux.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Elle contribue au renforcement du mouvement syndical, par un perfectionnement professionnel conçu pour le personnel des organisations syndicales.</li><li>■ 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.</li><li>■ Elle encourage la vision syndicale internationale, particulièrement au niveau européen.</li></ul>
<b>Objectifs</b>	<p>La formation GEDEon fournit les qualifications de base nécessaires à l'occupation de fonctions extraprofessionnelles ou professionnelles exigeantes et responsables dans les organisations syndicales.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ 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.</li><li>■ 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.</li><li>■ Elle apporte une qualification en matière de gestion de projets et de campagne.</li><li>■ Elle assure un transfert durable des connaissances acquises, via des groupes d'intervision et la conduite d'un projet.</li></ul>
<b>Prérequis</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ CFC ou expériences professionnelles équivalentes ou diplômes supérieurs et expérience professionnelle</li><li>■ Bonnes connaissances orales en français ou en allemand</li><li>■ Bonnes connaissances écrites du français, de l'allemand ou de l'italien</li></ul>
<b>Public cible</b>	<p>La formation s'adresse aux collaborateurs et collaboratrices des organisations syndicales et à toute autre personne intéressée.</p>

## Principes didactiques

<b>Favoriser l'analyse critique</b>	<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>
<b>Encourager l'apprentissage collectif</b>	<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>
<b>Développer l'autonomie</b>	<p>La formation encourage chaque participant-e à s'appropriier 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>
<b>Apprendre à apprendre</b>	<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>

<p><b>Donner des objectifs clairs</b></p>	<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>
<p><b>Adapter la formation aux objectifs</b></p>	<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>
<p><b>Permettre une transposition dans la pratique</b></p>	<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>
<p><b>Faire de la formation un tremplin vers d'autres apprentissages</b></p>	<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

<b>Ouverte</b>	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.
<b>Modulaire</b>	La formation est conçue sous forme modulaire : elle comprend 13 modules. La durée de chaque module varie de 2 à 11 jours. En plus des jours de formation, du temps doit être prévu pour le travail personnel. Il faut compter en moyenne environ 50% 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.
<b>Sur 2 niveaux</b>	La formation est composée de deux niveaux : Le niveau I comprend 7 modules (numérotés de 1 à 7). Sa durée totale est de 37 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 6 modules (numérotés de 8 à 13), répartis sur 2 ans et totalisant 38 journées de formation. Une formation de niveau II commence tous les deux ans.

## Organisation

<b>Inscription</b>	Le personnel des syndicats s'adresse au service du personnel de l'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.
<b>Equivalences</b>	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.
<b>Participation</b>	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.

<b>Certification</b>	<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>
<b>Lieux de séminaire</b>	Les lieux où se déroulent les séminaires sont indiqués dans les annonces.
<b>Langue</b>	La formation est aussi disponible en allemand (voir ci-après).
<b>Informations</b>	<p>Les personnes intéressées peuvent obtenir des compléments d'information sous <a href="http://www.movendo.ch">www.movendo.ch</a> ou</p> <p><b>en français :</b> auprès de <b>Anne Holenweg</b>, responsable de formation Movendo, 031 370 00 76, <a href="mailto:anne.holenweg@movendo.ch">anne.holenweg@movendo.ch</a></p> <p><b>en allemand :</b> auprès de <b>Ursula Hirt</b>, responsable de formation Movendo, 031 370 00 65, <a href="mailto:ursula.hirt@movendo.ch">ursula.hirt@movendo.ch</a> auprès de <b>Wolfram Müller</b>, responsable de formation Movendo, 031 370 00 73, <a href="mailto:wolfram.mueller@movendo.ch">wolfram.mueller@movendo.ch</a></p>

## Frais

<b>Personnel des syndicats</b>	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.
<b>Membres des syndicats</b>	<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 330.– par jour.</p>
<b>Non-membres des syndicats</b>	<p>Frais de cours : Module(s) suivi(s) isolément : CHF 495.–/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

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
- Communication avec les médias et communiqué de presse

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.

<b>Module 4 (5 jours) – Système de sécurité sociale</b>	
Contenu	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ L'Etat social ; le système de sécurité sociale suisse et ses lacunes</li> <li>■ AVS, AI, LPP, LAA, LAMal et LACI : histoire, complémentarité et mode d'action</li> <li>■ Rappel des fondements juridiques et des procédures à suivre</li> <li>■ Assurance maternité, garantie de revenu minimum</li> <li>■ Perspectives de l'Etat social, propositions syndicales, programme d'action</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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.</li> <li>■ Ils/elles sont capables d'utiliser à bon escient les ressources du droit des assurances dans des situations simples.</li> <li>■ 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.</li> </ul>

<b>Module 5 (5 jours) – Animation et travail de groupe</b>	
Contenu	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Travail de groupe : développement des compétences collectives et des collaborations</li> <li>■ Structure, composition et dynamique de groupe</li> <li>■ Organisation et animation de réunions et de débats</li> <li>■ Répartition des rôles entre militant-e-s et permanent-e-s</li> <li>■ Mobilisation et construction syndicale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les participant-e-s sont en mesure d'organiser de manière efficace et adéquate la collaboration au sein d'un groupe de projet ou d'une structure militante.</li> <li>■ Ils/elles animent et dirigent les réunions dans un style participatif en tenant compte de leur public cible</li> <li>■ Ils/elles accompagnent et stimulent les groupes de militant-e-s.</li> </ul>

<b>Module 6 (5 jours) – Histoire et perspectives du mouvement syndical</b>	
Contenu	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Histoire du mouvement syndical</li> <li>■ Cultures syndicales et outils d'action (politique conventionnelle, mobilisation, actions parlementaires)</li> <li>■ Justice et sécurité sociale</li> <li>■ Changement social, avenir du travail et du mouvement syndical ; perspectives</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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.</li> <li>■ Ils/elles peuvent choisir divers instruments de défense des travailleurs et travailleuses en fonction des objectifs poursuivis, du secteur concerné et les utiliser en tenant compte des différences culturelles entre régions et entre syndicats.</li> <li>■ Ils/elles comprennent l'importance des questions de migration et de genre.</li> </ul>

<b>Module 7 (5 jours) – Economie politique</b>	
Contenu	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fondement de l'économie ; rôle de l'Etat</li> <li>■ Economie au quotidien</li> <li>■ Politique économique et conjoncturelle</li> <li>■ Relations Suisse-Europe ; évolution des politiques économiques européennes et mondiales, conséquences pour la Suisse</li> <li>■ Organisations économiques internationales ; visions et collaborations syndicales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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.</li> <li>■ Ils/elles sont capables de diffuser les stratégies et politiques économiques du mouvement syndical et de contribuer à leur mise en œuvre.</li> </ul>
<b>Module 8 (10 jours) – Gestion de projets</b>	
Contenu	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Genèse, définition et déroulement d'un projet</li> <li>■ Contraintes et ressources nécessaires</li> <li>■ Compétences, rôles et répartition des tâches</li> <li>■ Planification</li> <li>■ Travail d'équipe et travail en réseau</li> <li>■ Communication interne et externe</li> <li>■ Instruments d'évaluation et d'appréciation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les participant-e-s sont en mesure de planifier, réaliser et évaluer des projets de manière autonome et participative.</li> <li>■ 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.</li> <li>■ Ils/elles ont mené parallèlement aux séminaires leurs propres projets en suivant les consignes et ont ainsi démontré leurs compétences.</li> </ul>
<b>Module 9 (2 jours) – Economie d'entreprise</b>	
Contenu	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Eléments de comptabilité</li> <li>■ Répartition des charges par nature et centres de charges</li> <li>■ Exemple de répartition intégrale des coûts</li> <li>■ Bilans et comptes d'entreprises</li> <li>■ Analyse de performance, indicateurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les participant-e-s sont à même d'appliquer les connaissances fondamentales de la comptabilité d'entreprise à leurs propres champs d'activité.</li> <li>■ Ils/elles sont capables d'analyser comptes et bilans d'une entreprise afin d'en déterminer la situation financière.</li> </ul>

### Module 10 (11 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 pour évaluer les résultats.
- 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 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Discussions approfondies et échanges de vues sur des cas concrets complexes</li> <li>■ Coordination des assurances sociales et des prestations versées</li> <li>■ Nouvelles tendances, développement de la jurisprudence et dernières modifications légales dans les domaines considérés</li> <li>■ Echanges de pratiques</li> <li>■ Travail en permanence syndicale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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.</li> <li>■ Ils/elles ont amélioré leur méthode de travail et d'analyse des cas complexes.</li> <li>■ 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.</li> <li>■ Ils/elles sont capables de gérer efficacement et de manière adéquate des entretiens individuels.</li> </ul>

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

Contenu	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Formation d'une équipe</li> <li>■ Les rôles au sein d'une équipe bien rodée</li> <li>■ Le rôle de conduite de l'équipe</li> <li>■ Gestion des conflits dans le cadre de l'équipe</li> <li>■ Méthodes de formation et de développement de l'équipe</li> <li>■ Méthodes d'animation pour la résolution de problèmes</li> <li>■ Formes d'intervention en cas de conflits</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les participant-e-s savent aménager des processus de formation et de développement d'équipes.</li> <li>■ Ils/elles peuvent décrire leur rôle de conduite dans le développement de l'équipe.</li> <li>■ Ils/elles connaissent différents instruments et méthodes de gestion d'équipe applicables à différentes phases de développement.</li> <li>■ 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.</li> </ul>

### Module 13 (4 jours) – Conduite de négociations

Contenu

Objectifs

- La négociation en tant que principe d'action
- La négociation dans un contexte de lutte de pouvoir
- 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 sur la base d'études de cas et de jeux de rôles ; transfert pratique dans le projet de formation

- 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.

## Calendrier des prochains séminaires 2012/2013

### Niveau I – 2012

Module	Titre du module	Durée	Dates	Lieux
<b>1</b>	<b>Vivre et travailler</b>	3 jours	17–18.1.2012 31.1.2012	Chexbres, Hôtel Préalpina Berne, Movendo
<b>5a</b>	<b>Animation et travail de groupe</b>	3 jours	7–9.2.2012	Chexbres, Hôtel Préalpina
<b>6b</b>	<b>Perspectives du mouvement syndical</b>	2 jours	5–6.6.2012	Berne, Hôtel Ador et Käfigturm
<b>7a</b>	<b>Economie politique – comprendre les enjeux</b>	2 jours	26–27.6.2012	Chexbres, Hôtel Préalpina
<b>5b</b>	<b>Collaboration entre permanent-e-s et militant-e-s</b>	2 jours	20–21.09.2012	Chexbres, Hôtel Préalpina
<b>7b</b>	<b>Economie politique – mondialisation</b>	3 jours	2-4.10.2012	Morges, Hôtel La Longeraie

### Niveau I – 2013

Module	Titre du module	Durée	Dates	Lieux proposés
<b>3a</b>	<b>Droit du travail – droit individuel et supervision</b>	5 jours	février - mars 2013	Neuchâtel, Chexbres, Berne
<b>3b</b>	<b>Droit du travail – droit collectif</b>	3 jours	mars – avril 2013	Chexbres
<b>4</b>	<b>Système de sécurité sociale</b>	5 jours	mai – juin 2013	Morges, Saignelégier
<b>2a</b>	<b>Communication – présentation et entretiens individuels</b>	4 jours	septembre – octobre 2013	Chexbres, Neuchâtel
<b>2b</b>	<b>Communication – promotion et RP</b>	2 jours	novembre 2013	
<b>6a</b>	<b>Histoire du mouvement syndical</b>	3 jours	décembre 2013	Chexbres

Niveau II – 2012				
Module	Titre du module	Durée	Dates	Lieux
8	Gestion de projets (suite)	3/10 jours	24-25.1.2012 30.5.2012	Chexbres, Hôtel Préalpina Neuchâtel, Hôtel Alpes et Lac
9	Economie d'entreprise	2 jours	22-23.2.2012	Chexbres, Hôtel Préalpina
11a	Perfectionnement en droit du travail	2 jours	6-7.3.2012	Chexbres, Hôtel Préalpina
13	Conduite de négociations	4 jours	28-29.3.2012 24-25.4.2012	Chexbres, Hôtel Préalpina Chexbres, Hôtel Préalpina
12	Gestion d'équipes et de conflits	5 jours	3-4.5.2012 18-20.6.2012	Chexbres, Hôtel Préalpina Chexbres, Hôtel Préalpina
11b	Perfectionnement en droit des assurances sociales	2 jours	27.8.2012 4.9.2012	Neuchâtel, Hôtel Alpes et Lac Neuchâtel, Hôtel Alpes et Lac
10a	Organisation de campagnes première partie (suite en 2013)	5/11 jours	11.9.2012 25-26.10.2012 5-6.12.2012	Neuchâtel, Hôtel Alpes et Lac Saignelégier, Hôtel Cristal Chexbres, Hôtel Préalpina

Niveau II – 2013				
Module	Titre du module	Durée	Dates	Lieux proposés
10b	Organisation de campagnes – marketing social et RP	4/11 jours	février – mars 2013	Chexbres ou Montezillon
11b	Perfectionnement : travail en permanence syndicale	2 jours	juin 2013	Morges, Chexbres
8	Gestion de projets (première partie, suite en 2014)	5/10 jours	septembre – novembre 2013	Neuchâtel, Chexbres
10a	Organisation de campagnes (fin)	2/11 jours	mai 2013	Saignelégier