

Qu'est-ce qu'un cercle de legs® selon les auteurs (Limoges/Doyon) (<http://www.cercledelegs.com>)

Un Cercle de legs est un espace d'échanges et de formation regroupant de 8 à 10 personnes se situant au troisième tiers de leur vie professionnelle.

Cette démarche d'accompagnement au *maintien professionnel (paradigme de gestion de carrière conçu par J. Limoges)* développe deux nouveaux savoirs : savoir-rester et savoir-partir, lesquels impliquent, entre autres, de ficeler et transmettre son legs professionnel, d'assurer la continuité de savoirs et savoir-faire tacites dans un service. Le cercle de legs est une piste pour le développement d'une culture d'organisation apprenante et intergénérationnelle.

Cet accompagnement fonctionne comme une action de formation. Il répond aux besoins spécifiques des adultes à cette étape de vie, caractérisés par un souci de générativité, d'intégrité et de reconnaissance.

Les participants seront invités à faire une rétrospective de leur parcours, une prospective de leur troisième tiers, ainsi qu'un plan d'action pour s'approprier leur trajectoire de vie active.

Pour faire suite aux travaux individuels² entre les séances, les membres du Cercle partagent leurs constats et découvertes et obtiennent l'écho des autres. Un mois après la dernière séance, un entretien professionnel individuel d'une heure permet à chacun des membres du Cercle de conclure sa démarche.

Les conditions d'expression des savoirs tacites passent par la confiance, le partage, le droit à l'erreur et la bienveillance (« caring »).

Cette pratique se réalise au Québec depuis 2005 et a reçu une mention spéciale pour la pratique la plus innovante par l'association European Consortium Learning Organization en 2010. En France, deux cercles inter-entreprises ont été mis en œuvre en 2008 à Marseille et en 2010 à Montpellier par Diane Doyon pour une implantation.

Le cabinet ANNIE MARXER RESSOURCES engage l'adaptation du cercle de legs en France.

Des enjeux pour l'entreprise

- Prévenir les risques d'obsolescence et d'épuisement
- Considérer l'allongement de la vie au travail
- Utiliser cette mesure dans le cadre d'un accord seniors
- Agir pour une responsabilité sociale d'entreprise (RSE)
- Développer une culture d'organisation apprenante
- Capitaliser la mémoire collective
- Motiver les seniors
- Gérer toutes les mobilités (quelque soit l'âge)
- Pérenniser l'organisation par le maintien en emploi

Des impacts sur le senior

- Se reconnaître et être reconnu
- Prendre conscience du parcours accompli, être fier
- Décider de ce qui est à transmettre et s'y investir
- Retrouver le sens et le plaisir au travail,
- Poursuivre son engagement organisationnel
- Formaliser des savoirs uniques, jusque-là non formalisés
- Ouvrir des perspectives à la dernière étape professionnelle
- Participer à une dynamique de groupe
- Mettre son énergie au service d'objectifs choisis

Coordonnées de l'organisme de formation

ANNIE MARXER RESSOURCES Parc d'activités Jean Mermoz - 199 rue Hélène Boucher - 34170 – CASTELNAU LE LEZ
Tél : 04 99 58 80 85 - Courriel : annie.marxer@am-ressources.fr

SIRET : 331 907 311 00061 APE 8690 F - Organisme de formation 91 34 00638 34 - Psychologue du travail inscrite ADELI n° 34 93 0117 6

Les résultats potentiels pour l'entreprise ou le salarié senior

En particulier, pour le Salarié senior

- Prendre conscience de la richesse du parcours accompli
- Rechercher le fil conducteur de sa vie professionnelle
- Trouver ses points d'appui
- Décider de ce qui est à transmettre, et choisir
- Préparer les transitions à venir
- Maintenir un équilibre entre vie sociale, professionnelle, familiale, personnelle
- Recevoir le soutien d'un groupe de pairs
- Rebondir, se dynamiser pour de nouveaux projets
- Prévenir l'usure professionnelle individuelle

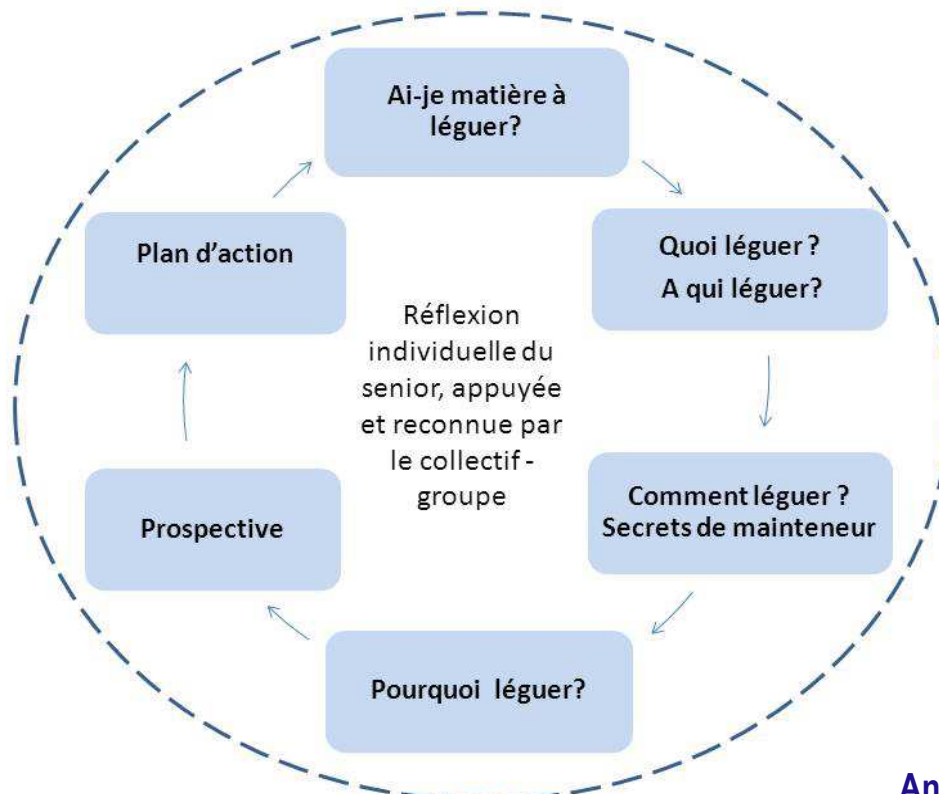
En particulier pour l'Entreprise

- Mobiliser les seniors en reconnaissant leurs compétences
- Capitaliser la mémoire collective et fidéliser les savoirs en usage
- Préparer la relève
- Développer les coopérations intergénérationnelles
- Identifier les populations à risques dans le maintien au travail
- Assurer continuité des activités et maîtrise des compétences
- Formaliser des savoirs uniques ou implicites
- Prévenir les risques collectifs spécifiques aux seniors : usure, essoufflement, santé (épuisement, pathologies, etc.)

Les répercussions

- Sens et plaisir au travail
- Réassurance de la place des seniors
- Confiance dans ce temps-là de la carrière
- Engagement dans les transmissions bien avant le départ
- Compréhension de la fonction de passeur de sens et de compétences
- Conciliation des savoirs d'expérience entre générations.

Déroulement de l'action de formation « cercle de legs » en collectif :
3 jours répartis en 3 fois 1 jour et 1h d'entretien soit 21h + 1h = 22 h.



Année 2015

Objectifs généraux

- Prévenir les risques professionnels : épuisement, démotivation, usure professionnelle, isolement.
- Répondre à l'allongement de la vie au travail.
- Repérer les aménagements nécessaires au maintien des compétences utiles ou clés.
- Développer des capacités de « *savoir rester* » ou « *savoir partir* »

Objectifs de contenu

- Repérer les points clés de son parcours
- Identifier ses compétences rares et ses savoirs d'expériences,
- Analyser ses stratégies de maintien, « *secrets de mainteneurs*»
- Explorer son legs professionnel et le préparer en relation avec un projet-clé, une action-clé, une demande de l'entreprise ou une envie individuelle.
- Définir une prospective pour son ou ses projet (s)
- Appréhender son rapport au temps et à l'espace
- Prévoir son plan d'action individualisé

Programme

- Ai-je matière à léguer :
 - Notion de « *legs professionnel* » et son effet sur chacun-e
 - Positionnement face au « *legs professionnel* »
- Quoi léguer : identifier et présenter ses savoirs essentiels d'expérience
- A qui léguer : identifier un ou des bénéficiaires potentiels du legs professionnel
- Comment léguer : secrets de maintien et de transmission
- Pourquoi léguer : Savoir et transmission, ancrages.
- Prospective : bases de ses projets / savoir rester et savoir partir
- Plan d'action individuel à court, moyen et long terme