

## ACTIONS DE FORMATION CONTINUE AUPRES DES CONSEILLERS FORMATEURS

### A. Les principes

La mission des BGE est basée sur :

- La **qualité de la relation** avec la personne accompagnée
- La **maitrise du métier** d'entrepreneur
- La recherche de **l'évolution des compétences** de la personne
- Les **misés en relation** avec des acteurs « ressources »

Pour ce faire, BGE Atlantique Vendée met en place une politique de recrutement, d'intégration, d'échanges de pratiques, d'expertise métiers, de connaissance de l'environnement, d'appropriation de nouvelles méthodes et nouveaux outils qui fondent **notre politique de formation continue**

### B. La procédure de recrutement

1. **Le recrutement** est analysé sur la base de 4 compétences clés :

- ✓ Avoir une culture économique (développement local, tissu économique...) et une technicité sur l'entreprise (production, marketing, commercial, gestion, administratif, organisation...)
- ✓ Maîtriser la conduite de projet
- ✓ Savoir écouter et mobiliser la personne en tenant compte de sa situation et de ses enjeux et en s'adaptant aux différentes situations rencontrées y compris en mobilisant d'autres acteurs ressources
- ✓ Savoir travailler et collaborer en équipe dans le respect de notre éthique



Au-delà de ces compétences clés, **il sera tenu compte d'expériences antérieures** (chef d'entreprise, développeur local, banquier, animateur de réseau...) **ou de compétences particulières** (nouvelles technologies, web marketing...) afin de **diversifier et d'enrichir les équipes**.

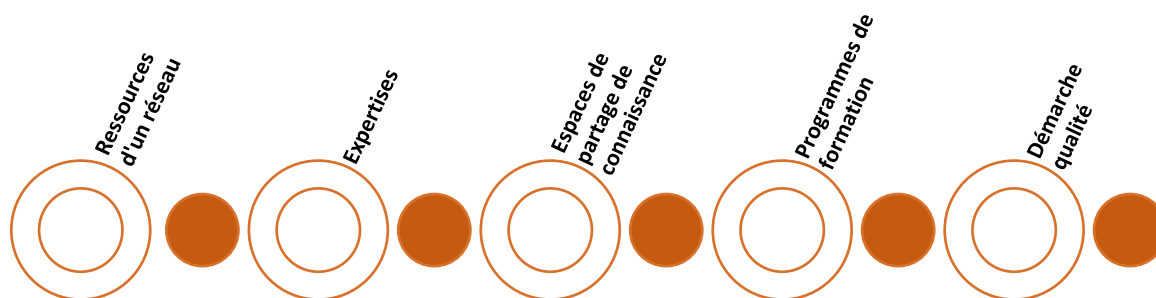
**La période d'intégration permettra de compléter ou de renforcer ces compétences et expériences**

2. **L'intégration** : un parcours tutoré et managé de découverte de BGE (éthique, mission, métier)

- ✓ Lors de son arrivée, **le nouveau conseiller suit un parcours d'intégration**. Il se met en place dans les 3 à 4 premiers mois pour un temps d'apprentissage équivalent à 30/50 jours.
- ✓ **Le processus d'apprentissage et le début de la mission est suivi par un tuteur** (conseil expérimenté) tout au long de la période.
- ✓ **Enfin, le nouvel intervenant, rencontre son responsable d'antenne** à minima à 3, 6 et 12 mois après son entrée.



### C. Un système pour maintenir la qualité des interventions des conseillers formateurs



#### 1 – Les ressources de notre réseau national

Le réseau BGE au plan national compte 50 BGE et près de 1000 salariés. Il met en œuvre une politique continue de formation des équipes BGE sur les innovations pédagogiques, les nouvelles méthodes, les outils en ligne...

Il initie ou facilite d'autre part une **dynamique de partage entre conseillers** : échanges de pratiques, nouvelles méthodes de travail et d'organisation.

Exemple de programmation de formation organisée par BGE RESEAU au dernier trimestre 2016 :

- ✓ Séminaire pour les nouveaux salariés BGE : 19 et 20 janvier 2017
- ✓ Formation sur outils d'émergence : BALISE, cartes en main : 24 et 25 novembre 2016
- ✓ Formation sur l'outil business plan en ligne BGE PRO : 13 décembre 2016
- ✓ Formation sur le financement participatif : 13 décembre 2016
- ✓ Formation sur l'animation d'un réseau d'entrepreneurs : 7, 8 novembre et 13 décembre 2016
- ✓ Formation au Business Model CANVAS sur le dernier trimestre 2016 (série de visio-conférences)

Ces formations sont de plus en plus souvent organisées en **visio-conférence**.



## 2 – Des experts en appui aux conseillers formateurs

**S'appuyer sur les compétences collectives pour apporter de l'expertise à tous les conseillers**

**Si les conseillers sont tous « spécialisés »** dans l'accompagnement à la création/reprise et développement d'entreprise :

- *Ils prennent en charge un porteur de projet de la recherche de l'idée au développement de la jeune entreprise en passant par la construction du projet*
- *Ils accompagnent le porteur de projet sur tous les champs (adéquation personne/projet, étude de marché, gestion prévisionnelle, financement, structuration juridique, mise en relation, stratégie commerciale, organisation de l'entreprise)*
- *Ils interviennent aussi bien en parcours individuel ou en animation collective*

**Organisation permettant et facilitant la relation au porteur de projet (un conseiller référent)**

**Ils peuvent s'appuyer, dans le cadre de notre organisation, sur des référents experts et notamment sur :**

- **Des référents sectoriels** (services à la personne, activités créatives et culturelles, économie sociale et solidaire, activités innovantes, restauration, bâtiment, tourisme...) :
- **Des référents thématiques** : juridique, fiscal et social, spécialiste action commerciale, web marketing, hygiène en restauration, commerce international...
- **Des référents territoriaux** : quartiers prioritaires (sur Nantes, 1 référent par quartier), par bassin d'emploi (Châteaubriant, Ancenis, Clisson, Challans, Les Herbiers, Fontenay...) en charge de rencontrer les animateurs économiques locaux, de participer aux événements du territoire : salons, forums, commissions



**Ces experts sont mobilisables à tout moment par mail, téléphone ou interviennent lors des réunions d'équipe.** Ils deviennent « **personne ressource** » pour le reste de l'équipe.

## 3 – Des temps organisés pour le partage ou l'acquisition de connaissances

- **Des réunions d'équipe** :

3 types de réunions d'échange entre salariés ont lieu :

- Les **réunions d'échange de pratiques et de savoir** (de 0.5 à 1 jour par mois) : intervention des conseillers experts, de partenaires.  
C'est, par exemple et le cas échéant, lors de ces réunions que sont déclinés opérationnellement la mise en pratique de nouvelles prestations, de nouveaux outils, de nouvelles méthodes ou de nouvelles procédures et ou réglementation.

- Les **réunions territoriales** (0.5 par mois), elles-mêmes scindées en 2 parties
  - les problématiques spécifiques au site (organisation, logistique...) ou au territoire
  - les échanges de pratique (traitement de situations spécifiques liées au projet ou à la personne)



- **Les réunions partenaires** : 3 réunions par an soit près de 6/8 partenaires invités (acteurs de la création et de l'emploi, banques, assurance, filières métiers, ESS, experts etc...) qui présentent leur offre à destination des créateurs d'entreprise potentiels. Ces rencontres permettent aux conseillers de connaître et de maîtriser leur environnement professionnel.

#### - Des moyens logistiques et documentaires



- En création d'entreprise, certaines activités sont moins fréquentes que d'autres. Les conseillers peuvent retrouver des dossiers similaires dans notre **base de données commune à la région Pays de la Loire** et avoir un échange avec le conseiller accompagnateur dudit dossier.
- Enfin des **ressources documentaires** sont mises à disposition des conseillers : news letters AFE, fiches professionnelles par exemple. Ils bénéficient également du centre de documentation dans les espaces dédiés des maisons de la création, des maisons de l'emploi...

## 4 – Des démarches qualité ou de certification

Le réseau BGE a mis en place une démarche qualité ou une certification garantissant la pertinence et l'efficacité de l'organisation et le professionnalisme des équipes au bénéfice du créateur d'entreprise

**BGE réseau est certifié ISO 9001 : certification garantissant la capacité à gérer le pilotage du label qualité BGE.**

La démarche qualité BGE se matérialise par un **référentiel qualité, décliné en une soixantaine d'engagements** sur lesquels l'ensemble des BGE sont évaluées. Elles ont obligation de se soumettre à un audit qualité, réalisé par un expert indépendant. L'atteinte des exigences fixées dans le référentiel BGE aboutit à la labellisation de la structure.

**Cette démarche qualité exige notamment que chaque BGE formalise un plan de formation pour chacun de ses conseillers. Ce plan de formation et sa réalisation est audité annuellement.**

Voir pour plus de détail critère 2.2 : descriptif de la démarche qualité

## D. 5 – Des plans de formation programmés et actifs

### 1 – Un plan de formation spécifique en 2014/2015

A titre d'illustration, est décliné ici notre programme de formation spécifique mis en place en 2014/2015 à savoir :

#### - Sur les fondamentaux de l'accompagnement

En 2014/2015, l'ensemble des équipes a bénéficié d'un programme de formation spécifique sur l'analyse de leurs pratiques afin de passer **d'une posture d'accompagnateur à une posture de « coach »** à savoir :

- Connaître les différents types de personnalité (modèle relationnel, attitudes et langage à adopter, gestion des conflits)
- Aller chercher la personne là où elle se trouve (analyse des motivations, des enjeux, de l'environnement et des réseaux...)
- La mobiliser et l'impliquer dans son parcours (responsabiliser, valoriser, lancer des défis...)

Cette formation animée par un coach a duré 11 jours répartis sur 18 mois



Coaching 06 07 38 88 95 [contact@coaching-va.fr](mailto:contact@coaching-va.fr)

**En 2016**, cette formation sera poursuivie sur 2 à 3 jours afin de conforter ces changements de pratiques (Co-construction, co-développement, entretien de motivation) et renforcer l'appropriation des outils (mind mapping, pentagone relationnel, ...).

#### - Sur des formations techniques

En 2014, 5 conseillers ont été formés sur le web marketing, l'utilisation des réseaux sociaux, le référencement afin de construire et de mettre en place une formation sur ces thèmes pour les créateurs d'entreprise.

Cette formation a été animée par un expert du secteur sur 12 jours.



Faire du web un moteur  
de votre business  
Nantes | Angers | La Roche-sur-Yon  
Un avis sur votre projet !  
>> 02 404 70 404

En 2015, ces conseillers « experts » ont transféré leurs connaissances au reste de l'équipe sur 3 jours.

## **2- Le plan de formation générique en 2016 et 2017**

*Voir document PLAN DE FORMATION 2016 et PLAN DE FORMATION 2017*