



imara

| Institut des métiers d'art
& de l'artisanat d'art

LA RESPONSABILITE SOCIETALE d'IMARA

Nos Engagements et nos Actions



RSO
IMARA

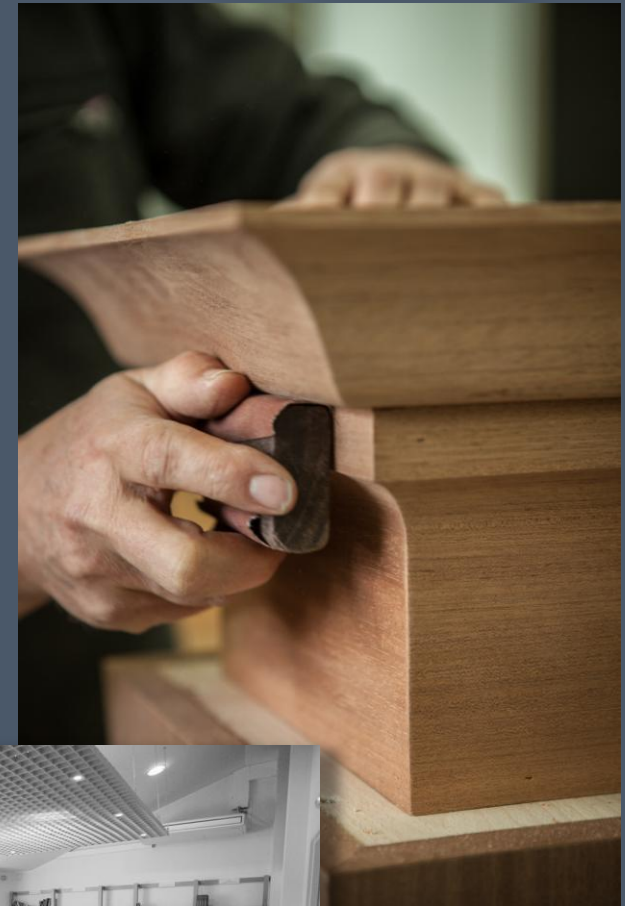
A circular logo with a white border. Inside, the text 'RSO' is in black and 'IMARA' is in blue.

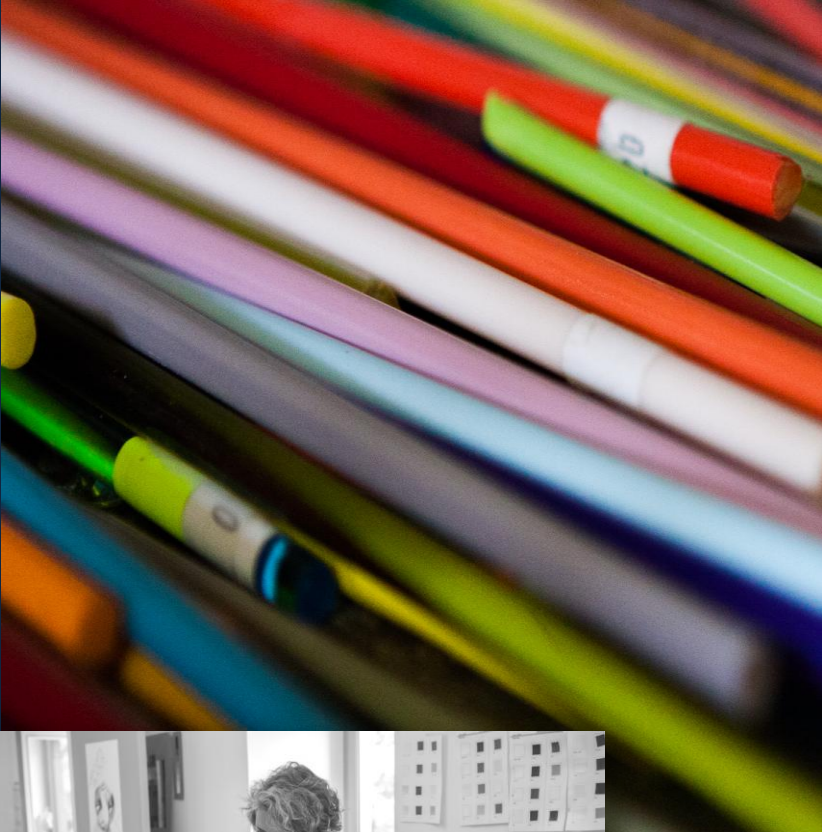
NOS VALEURS

❑ Donner la possibilité à tous, quel que soit le parcours, de se révéler, dans un métier exigeant et impliquant.

❑ Inscrire les savoir-faire des métiers d'art dans la modernité en proposant une autre façon d'apprendre, de former et de se former.

❑ Initier l'envie d'entreprendre auprès de nos stagiaires et participer au renouvellement du secteur des Métiers d'Art.





NOS ENGAGEMENTS

❑ Notre association est fondée sur une conviction forte : que pour la transmission des métiers de l'Artisanat d'Art, les professionnels en exercice sont les mieux à même pour former les stagiaires au métier, tel qu'il se pratique aujourd'hui.

❑ Notre savoir-faire réside donc dans la création de relations étroites entre stagiaires et formateurs, basées sur la personnalisation des parcours, l'expertise, la confiance réciproque, et ce, dans l'intérêt de chacun.



1

Aussi, en conformité avec la norme ISO 26 000, nous sommes très attentifs **À** :

Créer des relations pérennes et équitables avec nos formateurs/partenaires

- Tous nos formateurs sont des professionnels en activité, que ce soit pour la partie formation techniques/métier ou pour les modules du tronc commun de compétences transverses (histoire de l'art, dessin d'art, couleur, dessin technique, marketing, communication, créativité, enjeux de la création d'entreprise).

- Tous, sont sélectionnés sur la base de leurs compétences métiers, leur envie, leur volonté de transmettre et leur qualité de pédagogue.

Les critères de sélection sont clairement définis et présents sur notre site Internet.

- IMARA et le formateur s'engagent de façon réciproque en signant une charte de partenariat.

- Les conditions d'accueil d'un stagiaire, objectifs pédagogiques, durée, et rémunération sont clairement stipulés dans la convention et le programme de formation, en amont de l'entrée en formation.

- La rémunération des formateurs s'établit selon une grille tarifaire connue de tous, qui prend en compte les dépenses spécifiques par métier.

- Obligatoirement adhérents à l'association, les formateurs sont de fait, parties prenantes de son développement et donc informés des éléments de gestion en toute transparence

Mise à disposition de l'ensemble des documents comptables, bilan et rapport du Commissaire aux Comptes.

2

Respecter les attentes des stagiaires et favoriser l'égalité des chances

- Nos formations sont ouvertes à tous les adultes (plus de 20 ans), sans condition de diplôme, sans exigence d'expérience professionnelle antérieure. Toutefois, il est recommandé de posséder des aptitudes particulières comme la motivation, la créativité, la dextérité manuelle, la capacité de concentration, la rigueur, la précision, la curiosité et l'autonomie pour réussir dans le parcours de formation et le métier à venir.
- La mixité de nos groupes de stagiaires permet des échanges intergénérationnels aussi efficaces en terme de projets que structurants et enrichissants en relations humaines.

Pour exemple, les promotions 2017/2018 comprennent :

64% de demandeurs d'emploi

6% de particuliers

30% de salariés

Agés de 20 ans à 52 ans,
du niveau V à Bac +5

59 % d'hommes

et 41 % de femmes

*Notre équipe est dotée d'une personne
Ressource pour l'accueil de personnes en
situation de handicap.
Cette personne suit régulièrement des
journées de formation.*

2

Respecter les attentes des stagiaires et favoriser l'égalité des chances



- Pour une large visibilité, nous sommes référencés sur l'ensemble des sites présentant les organismes de formation et organisons tous les mois, 2 réunions d'information, une dans la zone « ex Midi-Pyrénées » et l'autre dans la zone « ex Languedoc-Roussillon ».
- Chaque candidat fait l'objet d'un entretien pour évaluer ensemble, les conditions de réussite du parcours de formation et du projet professionnel ultérieur. En cas d'inadéquation avec notre offre, la personne est informée et chaque fois que possible, orientée vers d'autres types de solution. En cas de convergence, une convention de formation stipulant les engagements réciproques du stagiaire et du centre de formation est établie. Une évaluation est à minima, réalisée en milieu et en fin de parcours.
- Pour garantir la "qualité" de notre offre de formation nous possédons depuis 2005, la certification QUALITE ISQ OPQF et sommes depuis 2017 référencé DATADOCK. Une enquête de satisfaction est réalisée en fin de parcours de formation et nous procédons à un suivi post formation à 6 mois et 1 an.
- *Dans le cadre du respect de la vie privée, l'ensemble de notre personnel, artisans-formateurs et stagiaires signent un droit à l'image dès leur inscription. Nous nous engageons aussi à ne divulguer aucune information personnelle et à ne pas vendre notre base de données.*

3

Développer le potentiel Humain

Développer le potentiel de chacun et lui donner l'opportunité de se réaliser font partie « de l'ADN » de notre organisme.

De ce fait nous sommes attachés À :

☐ **Etre attentif à la sécurité et au bien-être de notre personnel, et de nos stagiaires :**



Pour exemples et entre autres :

- Nous nous assurons avant l'arrivée de chaque stagiaire, que l'ensemble des conditions logistiques (hébergement, transport, administratif) est réuni pour démarrer la formation dans de bonnes dispositions.
- L'aménagement des postes de travail administratifs est défini avec notre personnel et selon leur demande.
- Nous fournissons à chaque stagiaire, chaque formateur et à l'ensemble de notre équipe, notre Mémento + « Santé et Sécurité au travail » que nous avons réalisé en collaboration avec les formateurs, les encadrants et l'équipe administrative.
- Des équipements de protection individuelle « EPI » sont donnés à chaque stagiaire lors de leur entrée en formation.

3

Développer le potentiel Humain

Accompagner l'évolution des compétences de chacun.

- Nous réalisons un entretien avec le personnel administratif à la demande et à minima un entretien professionnel tous les 6 ans. En janvier de chaque année, après avoir présenté les objectifs et le prévisionnel annuel, nous définissons les besoins et attentes de formation, tout comme les besoins en équipement de poste.

Actions pour exemples : fin 2017, l'équipe pédagogique a suivi une formation de Formateurs.

En 2018, la responsable pédagogique se forme à l'intégration des outils numériques dans l'ingénierie pédagogique.



Proposer une juste rémunération du travail fourni.

- Nous augmentons de plus de 15 % nos rémunérations par rapport à la Convention Collective des organismes de formation professionnelle pour notre personnel administratif.
- Le conseil d'administration, depuis 2 ans, a validé une prime exceptionnelle d'intéressement aux objectifs de 50% du salaire brut pour tout le personnel.

3

Développer le potentiel Humain

Appliquer un mode de gouvernance participatif et transparent.

De part notre structure associative, nous sommes amenés très naturellement à exercer un mode de gouvernance participatif.

- Le Conseil d'administration est composé à 50% d'hommes et 50% de femmes afin de garantir la parité. Il comprend des représentants des artisans/formateurs, notamment d'anciens stagiaires devenu formateurs, des professeurs, des représentants de deux Collectivités Territoriales de l'Occitanie.

- Les rapports d'activités financiers et les perspectives de développement sont présentés lors des Assemblées Générales ouvertes à l'ensemble des adhérents de l'association.

Indicateur : chacune de nos assemblées réunissent près de 150 personnes.

Créer du lien social

- Pour offrir à nos stagiaires les meilleures conditions d'accueil et d'hébergement en zone rurale et de montagne, nous avons constitué un réseau informel sur la Région, de partenaires tels que gîtes, chambres d'hôtes, locations, chambres chez l'habitant.

- Notre fonctionnement permet de mettre en relation et de créer des liens entre des personnes qui n'auraient jamais eu l'occasion de se rencontrer. Il favorise et développe les échanges, sources d'enrichissement mutuel pour nos formateurs et nos stagiaires (quel que soit leur âge et leur parcours), mais aussi pour tous nos partenaires.

- Dans l'objectif de donner un « coup de pouce », un encouragement, notre association finance des actions de mécénat, proposées par les stagiaires (anciens et/ou présents).

Pour exemple,

- participation à des actions de crowdfunding,
- prise en charge de la communication d'un collectif de stagiaires pour une exposition en 2017

- ou accompagnement d'un collectif féminin au Salon « Talents de Femmes 2018 » à Toulouse

3

Développer le potentiel Humain

Contribuer aux enjeux de la transition écologique et énergétique des activités.

L'activité de formation en tant que telle génère très peu de nuisances et de pollution. Nous avons cependant mis en place plusieurs pratiques pour contribuer à ces enjeux :

Notre dynamique de réseau favorise les achats de proximité tant en matières qu'en services, ce qui limite les émanations de gaz à effet de serres dû au transport et d'une certaine manière incite à l'économie circulaire.

**En interne au centre de formation
Et/ou dans les ateliers des artisans
formateurs.**

- Mise en place d'un système de covoiturage accompagné par l'équipe administrative.
- Tri sélectif des déchets.
- Sensibilisation aux pratiques économes.
Pour exemples : achat de palettes afin de limiter le gaspillage de peinture, fourniture de clés USB comme support de cours, achat de papier recyclé...
- Dans une démarche citoyenne, sensibilisation des stagiaires aux éco gestes. Distribution des guides pratiques ADEME, affiches des bonnes pratiques dans les salles de cours.
- Respect des référentiels métiers qui intègrent aujourd'hui les approches développement durable.
- Mise à disposition d'ouvrages sur les thèmes de la sécurité, prévention, santé au travail.