



CAMPUS ACTUS

La lettre d'information de ceux qui font avancer nos entreprises

Numéro 4

Mars 2009

LA VIE DU CAMPUS Rencontre du vendredi 09 janvier 2009

Manager son plan de formation



Delphine Baudry, *déléguée territoriale Sud Est Francilien de l'AGEFOS PME*

et Christelle Soury, *conseillère formation de l'AGEFOS PME* nous ont présenté **Le management du plan de formation**.

Les obligations de l'employeur

Selon le Code du Travail, article D.2323-7 modifié par décret n°2008-716, 18 juillet 2008 : JO 19 juillet 2008, il est obligatoire d'effectuer une présentation au Comité d'Entreprise du plan de formation au cours de 2 réunions : 1ère réunion avant le 1 octobre et la 2ème réunion

avant le 31 décembre. Il est possible de changer les dates selon les branches d'activité.

Les 3 catégories au plan de formation

Au sein du plan de formation, on retrouve 3 catégories. Catégorie 1 : Adaptation au poste de travail (formations pour le poste de travail). Catégorie 2 : Maintien et évolution dans l'emploi (formations pour le perfectionnement). Catégorie 3 : Développement des compétences (formations pour une promotion interne, pour une évolution de poste). D'ici 2010, les 2 premières catégories vont être regroupées.

L'élaboration du plan de formation

Il est nécessaire de donner des orientations et des objectifs au plan de formation.

Selon Alain Meignant, il y a 3 objectifs (les 3 P) à mettre en évidence : la performance individuelle et collective, le projet global de l'entreprise et le parcours individuel du salarié.

Les outils du plan de formation

Trois outils principaux ont été présentés : l'entretien professionnel, le référentiel de compétences et le passeport de formation.

(www.passeportformation.eu).

A. Clavaud

LA PROCHAINE RENCONTRE Vendredi 12 juin 2009

La motivation— Les risques en entreprise



Deux sujets seront abordés : tout d'abord la problématique de la motivation puis les risques en entreprise seront présentés.

La motivation est au cœur de la vie professionnelle. A elle seule, elle concentre presque tous les domaines et fonctions de l'entreprise. Rémunération, évolution de carrière, reconnaissance et gage de confiance sont autant de facteurs qui nourrissent la motivation. Au sein de l'entreprise, le rôle essentiel de la motivation est largement admis par les managers. Si le poids de la motivation fait l'unanimité, en revanche sur le plan de son management, elle apparaît moins significative et facile à appréhender.

Autre sujet, tout aussi important au sein de l'entreprise : **l'évaluation des risques**. Évaluer et apprécier les risques dans une entreprise sont une nécessité, mais également une obligation. Qu'elle soit grande ou petite, toute entreprise est assujettie à la mise en place du document unique.

Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 concernant la création d'un document d'évaluation des risques définit le contenu de l'obligation, pour l'employeur, de créer et conserver un document transcrivant les résultats de l'évaluation des risques ainsi que la faculté de sanctionner l'éventualité du non-respect de cette obligation.

A. Clavaud

SORTIE DU LIVRE DE...

Lise Mattio – Consultante en Management et RH, Membre de Campus RH 91– 77 Sud



Aujourd'hui, l'employabilité est un élément incontournable. Face à un environnement de plus en plus changeant, imprévisible et peu lisible,

les entreprises doivent être flexibles et capables d'« adapter » en permanence, leurs ressources humaines à leur besoins. Confrontés à cette réalité économique, les salariés doivent impérativement développer leur employabilité pour se maintenir sur le marché du travail. Devant ce nouveau phénomène amplifié par la crise financière, les co-auteurs sont convaincus que la notion de « fléxsécurité » est aujourd'hui à l'ordre du jour dans toutes les organisations et doit être fondée sur la co-responsabilité des acteurs à savoir :

- L'entreprise doit jouer un rôle d'accompagnateur et de conseil auprès de ses salariés dans l'accomplissement de leur projet professionnel.
- Le collaborateur doit se mettre en situation de renforcer et de développer ses compétences afin d'être acteur de son propre devenir professionnel.

Cet ouvrage sous forme de questions-réponses apporte des pistes de réflexion et des solutions pratiques à tous les acteurs du monde de l'entreprise (responsables d'entreprise, DRH, managers, collaborateurs, partenaires sociaux)

Qui sont les co-auteurs du livre ? Comment s'est faite votre rencontre ?

Frank Rouault est créateur et dirigeant de Practical Learning France, cabinet spécialisé dans la formalisation et l'exécution de la stratégie de l'entreprise. Il est l'auteur de nombreux ouvrages visant à développer les bonnes pratiques dans les domaines du recrutement, de la recherche d'emploi, de la formation/conseil, de l'interculturel, de la gestion de crise, de l'efficacité professionnelle et du management de la connaissance.

Christian Drugmand est passé par toutes les fonctions de ressources humaines. Il y a toujours démontré un fort intérêt pour la formation, l'employabilité et le développement des compétences. Il a notamment, dès les années 90, construit et mis en place un système de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur site de production et développé des cursus de professionnalisation. Il est aujourd'hui responsable de formation au siège

du Groupe Vivendi et travaille sur des thèmes tels que la GPEC, la construction de projets professionnels, les entretiens professionnels, la prévention des risques psychosociaux...

« Nous nous sommes rencontrés sur le thème du projet professionnel. »

Persuadés que chacun est acteur et créateur de son projet professionnel, nous avons construit une démarche pédagogique sur ce sujet. Grâce à la complémentarité de nos compétences, nous aidons les personnes à analyser et tirer les enseignements de leur itinéraire professionnel, puis nous les accompagnons sur la définition de leurs objectifs professionnels et la stratégie pour les atteindre.

Propos recueillis par A. Clavaud

Parcours de Lise Mattio

Titulaire d'un Master II Responsable en Management et Ressources humaines. Accompagnement des entreprises dans des activités de conseil et de formation. Enseignement à AKOR Alternance/Université Paris VIII et dans le groupe IGS sur les thèmes de la GPEC, la VAE, la politique et gestion de la rémunération.



CAMPUS RH

Pour plus de renseignements

Téléphone : 01.60.77.89.07
Télécopie : 01.69.47.60.70

Contactez-nous par mail
à l'adresse suivante

amandine.clavaud@links-accompagnement.com

AGENDA

Vendredi 12 juin 2009 : La motivation. Les risques en entreprise.

L'AGEFOS PME Essonne est à votre écoute

Contacts AGEFOS PME – Agence de Lisses :

Nathalie Recuze, conseillère formation – nrecuze@agefos-pme.com

Christelle Soury, conseillère formation – csoury@agefos-pme.com

Site Internet : www.agefos-pme-iledefrance.com

Le Campus RH 91-77 Sud est né de la volonté de l'AGEFOS PME Essonne de réunir des responsables RH ou des responsables administratifs ayant en charge les ressources humaines.