



Optimiser
la gestion de vos
compétences

Sommaire : **Optimiser vos compétences**

<i>Former et qualifier les salariés pour reconnaître et développer leurs compétences : initiative employeurs</i>	<i>42</i>
<i>Former et qualifier les salariés pour reconnaître et développer leurs compétences : initiative salarié.....</i>	<i>45</i>
<i>Répondre à mes obligations légales.....</i>	<i>49</i>
<i>Prévenir les risques professionnels.....</i>	<i>60</i>
<i>Promouvoir la diversité.....</i>	<i>59</i>
<i>Impliquer ses collaborateurs dans des actions solidaires</i>	<i>60</i>
<i>Se tenir informé et échanger avec les spécialistes sur les problématiques RH</i>	<i>61</i>

>> Former et qualifier les salariés pour reconnaître et développer leurs compétences : initiative employeurs

LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Objectif

Maintenir dans l'emploi des salariés en CDI en leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle, de participer à une action de formation ou d'accéder à une reconnaissance convention collective.

Bénéficiaires

Toute entreprise.

Public cible

Tout salarié en CDI, en CUI-CDI, en CDD dans une structure d'insertion par l'activité économique ou en CUI-CDD.

Modalités d'intervention

Elle associe des cours théoriques et pratiques. Les formations peuvent être suivies sont les formations qualifiantes inscrites au RNCP, reconnues par une convention collective nationale de branche ou ouvrant droit à un CQP de branche ou interbranche, permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences, permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire RNCP.

Elle est mise en oeuvre à l'initiative soit de l'employeur, soit du salarié.

Voir liste des OPCA régionaux
page 82

Contact

Pour en savoir +

Site internet du Ministère de l'emploi : www.travail-emploi.gouv.fr

>> Former et qualifier les salariés pour reconnaître et développer leurs compétences : initiative employeurs

LE PLAN DE FORMATION

Objectif

Tracer l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise.

Bénéficiaires

Toute entreprise

Public cible

Tout salarié.

Modalités d'intervention

L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité du chef d'entreprise, après consultation des représentants du personnel.

Le plan de formation n'est pas une obligation, l'employeur est donc libre de déterminer sa politique de formation et de choisir les salariés qu'il souhaite en faire bénéficier.

Le choix des bénéficiaires du plan de formation ne doit toutefois pas présenter de caractère discriminatoire à l'égard d'un salarié.

Le plan de formation est défini après le recensement des besoins des salariés et est fixé pour l'année à venir. Il précise :

- les actions d'adaptation au poste de travail,
- les actions de développement des compétences.

S'il n'est pas obligatoire, il faut rappeler que l'employeur a bien une obligation de formation professionnelle vis-à-vis de ses salariés.

Contact

Voir liste des OPCA régionaux
page 82

Pour en savoir +

Site internet du Ministère de l'emploi : www.travail-emploi.gouv.fr

>> Former et qualifier les salariés pour reconnaître et développer leurs compétences : initiative employeurs

LES AIDES DU CONSEIL RÉGIONAL AU PLAN DE FORMATION

Objectif

Inciter les entreprises à organiser un plan de formation de leurs salariés, afin de promouvoir l'accès à la qualification, l'augmentation de la compétitivité et de la productivité dans l'entreprise ou l'accompagnement d'un programme de développement et d'investissement dans le cadre d'une mutation économique.

Bénéficiaires

Toutes les entreprises sont éligibles dès lors que le montant du plan de formation dépasse le seuil de contribution obligatoire de l'entreprise et qu'il s'inscrit dans le cadre d'un cofinancement.

Une priorité est donnée :

- aux entreprises relevant d'un accord passé entre la Région et une branche professionnelle dans le cadre des chartes « qualités-emploi-formation »,
- aux petites et moyennes entreprises,
- aux entreprises bénéficiant d'une aide économique de la Région,
- aux plans de formation prévoyant un accès à la qualification pour les salariés les moins qualifiés.

Modalités d'intervention

L'entreprise ou son OPCA adresse une demande de subvention à la Région. La subvention de la Région est une prise en charge partielle du montant des coûts pédagogiques et des frais annexes (déplacements, hébergement, restauration) des intervenants.



Région Basse-Normandie
Numéro vert : 0800 05 00 00

Contact

Pour en savoir +

Site internet des aides la Région Normandie :

<http://bn-aides.normandie.fr>

>> Former et qualifier les salariés pour reconnaître et développer leurs compétences : initiative salarié

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Objectifs

Suivre chaque actif pendant toute sa carrière et vie professionnelle (même au chômage ou après un changement d'emploi). Il est attaché à chaque individu.

Public cible

Ouvert à tous dès 16 ans (15 ans sous conditions) et clôture au départ en retraite.

Modalités d'intervention

Le CPF permet de financer des parcours de VAE et des formations qualifiantes déterminées par les Conseils Régionaux, les partenaires sociaux et les branches professionnelles.

Il permet de capitaliser 24 h de formation par an pendant 5 ans puis 12 h par an jusqu'à la limite de 150 h. Pour les salariés à temps partiel, les heures sont calculées en proportion du temps de travail effectué. Dans certains cas le compte peut être abondé (et dépasser les 150 h). Le compteur d'heures est géré par la Caisse des Dépôts et Consignations, le salarié possède un code pour accéder à son espace personnel.

Le financement conjoint est possible avec le CIF.

A NOTER : les individus ont accès à un conseil en évolution professionnelle, à titre gratuit, dès leur entrée sur le marché du travail et jusqu'à leur départ à la retraite, auprès de différents partenaires (Mission Locale, Pôle Emploi, Cap Emploi, l'APEC...)

A NOTER : Mobilisation possible jusqu'en 2020 des heures non consommées au titre du DIF dans le cadre et sous les conditions du CPF.

Contact

Voir liste des OPCA régionaux
page 82

Pour en savoir +

Portail moncompteformation : www.moncompteformation.gouv.fr Portail interactif : www.intercariforef.org/formations

>> Former et qualifier les salariés pour reconnaître et développer leurs compétences : initiative salarié

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Objectif

Permettre à toute personne qui travaille de suivre, au cours de sa vie professionnelle, des actions de formation pour se qualifier, évoluer ou se reconverter.

Bénéficiaires

Tout salarié du secteur privé:

- Titulaire d'un CDI
- Titulaire ou ayant été titulaire d'un CDD et pouvant justifier de : - 24 d'activité salariée au cours des 5 dernières années (12 pour les moins de 26 ans) dont 4 mois dans les 12 derniers mois.- 5 à 10 ans d'expérience dont 2 mois de CDD dans les 12 derniers mois. - De plus de 10 ans d'expérience dont 1 mois de CDD dans les 12 derniers mois. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée lors de licenciement économique et que le salarié n'a pas suivi d'action de formation entre le licenciement et le réemploi.

Modalités d'intervention

La durée du CIF est de 1 an pour une formation à temps plein ou 1 200 heures pour une formation à temps partiel.

Une demande d'autorisation d'absence doit être transmise à l'employeur si la formation a lieu durant le temps de travail.

A NOTER : l'employeur ne peut pas s'opposer au départ en formation du salarié, mais il peut en reporter la date, une fois et de 9 mois maximum, sous conditions.

N° Vert de la Formation
Professionnelle
0 800 05 00 00
OPACIF
Voir liste des OPACIF
régionaux page 90

Contact

Pour en savoir +

Site internet de l'ERREFOM : <http://dispositifs.errefom.fr>

>> Former et qualifier les salariés pour reconnaître et développer leurs compétences : initiative salarié

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Objectifs

Obtenir tout ou partie d'une certification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle après validation par un jury des connaissances et des compétences acquises.

Bénéficiaires

Toute personne qui a exercé une activité professionnelle de trois ans minimum, quel que soit son statut, en lien direct avec la certification demandée.

Modalités d'intervention

La demande d'autorisation d'absence, formulée par le salarié, doit parvenir à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation.

Elle précise le diplôme, le titre ou le certificat de qualification concernés ; la nature, les dates et la durée (24 h maximum) du congé de validation. Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur fait connaître sa réponse par écrit à l'intéressé. Il peut reporter au maximum de 6 mois l'autorisation d'absence. Ce report doit être justifié par des raisons de service explicitées dans la réponse.

L'autorisation d'absence n'est pas nécessaire pour une VAE se déroulant hors temps de travail ou à la fin d'un CDD.

La démarche VAE peut être prise en charge selon la situation, par l'entreprise, l'OPACIF, la Région, la DIRECCTE ou Pôle emploi.

Contact



Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin

MEF du Cotentin
1, rue d'Anjou - BP 82 Cherbourg-
Octeville
50130 Cherbourg-en-Cotentin
Point relais conseil en VAE
Marlène LALLEMAND
Aline DUDOIT

Pour en savoir +

Site internet de l'ERREFOM : <http://dispositifs.errefom.fr>

Site internet de la MEF du Cotentin : www.mef-cotentin.com

>> Former et qualifier les salariés pour reconnaître et développer leurs compétences : initiative salarié

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Objectif

Permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Bénéficiaires

Les salariés, fonctionnaires et agents non titulaires des fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière, les demandeurs d'emploi et les non-salariés (commerçants, artisans, professions libérales).

Modalités d'intervention

Le bilan de compétences est basé sur le volontariat du salarié. Il peut être réalisé dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, d'un congé spécifique ou d'un CPF. Quelle que soit sa mise en œuvre, les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à l'employeur ou toute autre personne qu'avec son accord.

La durée ne peut pas excéder 24 heures réparties entre 8 à 10 semaines et il doit être réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise suivant 3 étapes appelées des phases : préliminaire, d'investigation et de conclusion.

- Congé bilan de compétences : à l'initiative du salarié qui doit prendre contact avec l'OPACIF de son entreprise pour la demande de prise en charge.
- CPF: à l'initiative du salarié et en accord avec son employeur.

OPACIF
Voir liste des OPACIF régionaux
page 91

Centres de bilan
de compétences
Voir liste page 81

Contacts

Pour en savoir +

Site internet de l'ERREFOM : <http://dispositifs.errefom.fr>

>> Répondre à mes obligations légales

ACCORDS GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

Objectif

Prévoir l'évolution des métiers dans l'entreprise afin d'anticiper les changements d'organisation et développer les compétences des salariés pour améliorer leur employabilité.

Bénéficiaires :

- les entreprises d'au moins 300 salariés en France,
- les groupes d'au moins 300 salariés en France,
- les groupes de l'UE ayant un établissement de plus de 150 salariés en France.

Modalités d'intervention

Les entreprises concernées ont depuis 2008 l'obligation de négocier avec les représentants du personnel tous les 3 ans un accord GPEC portant sur :

- La stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires ;
- Les mesures d'accompagnement susceptibles d'être associées à la GPEC (formation, VAE, bilan de compétences, mobilité professionnelle et géographique,...) ;
- Les conditions d'accès à la formation professionnelle et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

A NOTER : les employeurs ont une obligation de négocier, mais pas de conclure.

Pour en savoir +

Site internet de l'ANACT : www.anact.fr

Contacts



MEF du Cotentin

1, rue d'Anjou - BP 81 Cherbourg-
Octeville

50130 Cherbourg-en-Cotentin

Virginie Jouault

02 33 01 64 51

vjouault@mef-cotentin.com

ARACT

Parc Athéna - Immeuble PASEO

12, rue Ferdinand Buisson

14280 Saint Contest

ACCORDS OU PLAN D' ACTIONS CONTRAT DE GÉNÉRATION

Objectifs

Favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement des salariés âgés par la mise en oeuvre d'actions innovantes.

Bénéficiaires

Les entreprises employant entre 50 et 300 salariés peuvent être couverts soit par un accord de branche étendu, un accord d'entreprise ou de groupe ou un plan d'actions unilatéral de l'employeur.

Les entreprises de plus de 300 salariés doivent posséder un accord ou un plan d'actions. Ceci rejoint son obligation d'être couverte par un accord de GPEC.

Modalités d'intervention

Les accords et les plans doivent être négociés avec les représentants du personnel et être déposés auprès de la DIRECCTE. Sans la réponse de la DIRECCTE dans les délais impartis, il y a acceptation tacite. La durée de ces accords ou plans ne peut excéder 3 ans. Une pénalité financière est prévue pour les entreprises qui ne répondraient pas à leur obligation.



DIRECCTE Manche
Centre d'Affaires Atlantique
Boulevard Félix-Amiot - BP 240
50102 Cherbourg-en-Cotentin
02 33 88 32 00

Contact

A NOTER : Ces accords ou plans sont obligatoires pour pouvoir prétendre aux aides financières du contrat de génération pour les entreprises de plus de 50 salariés.

A NOTER : Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier de l'appui conseil de la CCI de Basse-Normandie

Pour en savoir +

Site internet de l'ERREFOM : <http://dispositifs.errefom.fr>

Guide emploi des seniors sur : www.gestiondesages.anact.fr

Plaquette d'information sur l'Appui Conseil proposé par la CCI de Basse-Normandie : <http://direccte.gouv.fr>

>> Répondre à mes obligations légales

LOI « POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS ET DES CHANCES, LA PARTICIPATION ET LA CITOYENNETÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES »

Objectifs

Développer l'insertion des personnes handicapées et leur maintien dans l'emploi, en fixant à 6 % de l'effectif total des entreprises leur taux d'embauche.

Bénéficiaires

Tous les établissements ayant au moins 20 salariés

Public cible

Les personnes et travailleurs en situation de handicap

Modalités d'intervention

Il existe plusieurs moyens de répondre à cette obligation :

1. Recruter du personnel bénéficiaire de l'obligation d'emploi,
2. Accueillir des stagiaires handicapés,
3. Effectuer des dépenses déductibles (plafonnées à 10 % de la contribution),
4. Conclure un accord d'entreprise agréé par l'État prévoyant des modalités d'action pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
5. Verser une contribution à l'Agefiph
6. Sous-traiter auprès des secteurs adapté ou protégé.

Pour en savoir +

Site internet de l'AGEFIPH : www.agefiph.fr

Site internet du FIPHFP : www.fiphfp.fr

Site internet de CAP EMPLOI : www.capemploi.com

Contacts



Cap Emploi 50
Place Jean Moulin
50100 Cherbourg -en-Cotentin
Tel : 02 33 72 55 25
cherbourg@capemploi50.com



SAMETH 50
Maison des Entreprises
173, Rue Antoine Lavoisier
ZAC de la Croix Carrée
50180 Agneaux
Tél : 02 33 72 55 10

LE CONTRAT POUR LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Objectif

Améliorer la place des femmes dans l'entreprise et sur le marché de l'emploi. Ce contrat est une prise en charge financière de l'Etat sur des actions de formation, de sensibilisation ou d'aménagement de poste de travail.

Bénéficiaires

Toute entreprise de droit privé.

Modalités d'intervention

Pour contribuer à la diversification des emplois occupés par les femmes, l'entreprise peut mettre en oeuvre :

- Des actions de formation liées au recrutement ou à la promotion,
- Des mesures d'aménagements pour que les conditions de travail soient rendues plus accessibles...

La participation financière de l'État est de :

- 50 % du coût d'investissement en matériel lié à la modification de l'organisation et des conditions de travail ;
- 30 % des dépenses de rémunération exposées par l'employeur pour les salariés bénéficiant d'actions de formation au titre et pendant la durée de la réalisation du plan pour l'égalité professionnelle.

CAFOC – Rectorat
168 rue Caponière - BP 6184
14061 Caen Cedex
Tel : 02 31 30 15 80
egalitepro.cafoc@ac-caen.fr

Contact

Ces financements ne sont pas cumulables avec une autre aide de l'Etat (contrat aidé pour exemple) portant sur un même objet.

Pour en savoir +

Site internet du CAFOC : www.egalitepro.fr

Site internet de la MEF du Cotentin : www.mef-cotentin.com

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Objectif

Echanger avec le salarié pour lui permettre d'exprimer ses attentes en matière d'évolution professionnelle.

Bénéficiaires

Toute entreprise.

Public cible

Tous les salariés.

Modalités d'intervention

Les entretiens sont obligatoires et à l'initiative de l'employeur :

Tous les 2 ans : étude des perspectives d'évolution professionnelle des salariés (changements de postes, promotion...) et de leurs besoins en formation. Il ne doit pas être une évaluation du travail du salarié.

Tous les 6 ans : entretien plus approfondi (récapitulatif du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise), vérification que le salarié a bénéficié des entretiens prévus au cours des 6 ans et que l'employeur lui a permis de bénéficier d'au moins 2 des 3 points suivants :

- a) Une action de formation,
- b) Une certification par la formation ou par la VAE,
- c) Une progression salariale ou professionnelle.

Formalisation écrite obligatoire de l'entretien dont une copie sera remise au salarié (modèle fourni par l'OPCA).

A NOTER : entretien systématique suite aux congés (maternité, parental d'éducation, soutien familial, sabbatique), à un arrêt maladie...

A NOTER : mise en place de sanctions pour les entreprises de + de 50 salariés lors du non-respect des 2 obligations de l'employeur.

>> Répondre à mes obligations légales

LE COMPTE PERSONNEL PRÉVENTION PÉNIBILITÉ

Objectifs

Comptabiliser les points pénibilité des salariés.



Prévention Pénibilité
36 82



CARSAT Normandie
33, rue Grande Vallée
50113 Cherbourg-en-cotentin
cedex
02 31 46 89 30
prevention@carsat-normandie.fr

ARACT
Parc Athéna - Immeuble PASEO
12, rue Ferdinand Buisson
14280 Saint Contest
02 31 46 13 90

Bénéficiaires

Toutes les entreprises privées dont les salariés sont exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Public cible

Chaque salarié exposé à des facteurs de pénibilité au-delà du seuil fixé.

Modalités d'intervention

Le compte prévention pénibilité permet à tout salarié exposé à des conditions de travail pénibles (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibration, bruit, produits dangereux...) d'accumuler des points à convertir en formation, en temps partiel payé temps plein ou en départ anticipé à la retraite. Ces points se cumulent en fonction de l'exposition. Le nombre total de points est plafonné à 100, les 20 premiers sont obligatoirement consacrés à la formation.

A NOTER : les salariés proches de la retraite, bénéficient d'un doublement de leurs points, et ils ne sont pas obligés de les utiliser pour des formations.

Contacts

Pour en savoir +

Site internet de prévention de la pénibilité : www.preventionpenibilite.fr

Site internet de la CARSAT : www.carsat-normandie.fr

>> Répondre à mes obligations légales

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

Objectifs

Transcrire les résultats de l'évaluation des risques et lister les solutions à mettre en oeuvre.

Bénéficiaires

Toute entreprise.

Modalités d'intervention

Ce document obligatoire doit comporter un « inventaire » des risques professionnels identifiés dans l'entreprise.

Les risques sont ensuite classés. Ce classement permet de débattre des priorités et de planifier les actions de prévention.

Les dernières étapes consistent à proposer des actions de prévention en respect des principes généraux de prévention et à s'assurer de leur mise en oeuvre et de leur efficacité.

Contact

Carsat Retraite
& Santé
au travail
Normandie

CARSAT
33, rue Grande Vallée
50113 Cherbourg-en-Cotentin
cedex
3646

Pour en savoir +

Site internet de l'INRS : www.inrs.fr

Site internet de la CARSAT : www.carsat-normandie.fr

>> Prévenir les risques professionnels

LES AIDES FINANCIÈRES ET TECHNIQUES DE LA CARSAT NORMANDIE

Objectif

Inciter l'entreprise à réduire les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Bénéficiaires

Les entreprises de moins de 200 salariés.

Modalités d'intervention

Le service Prévention de la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail) peut accorder des subventions, sous certaines conditions, sous forme de participation au financement de réalisations innovantes en matière de prévention des risques professionnels.

A partir de l'évaluation des risques professionnels de l'entreprise, transcrite sur le « Document Unique » et du diagnostic établi conjointement avec le contrôleur de sécurité de la CARSAT Normandie, un plan d'actions de prévention est élaboré reprenant les investissements qui seront réalisés par l'entreprise et les participations éventuelles de la CARSAT.

Le financement peut prendre en charge entre 15 et 70 % (exceptionnellement) du montant de l'investissement matériel ou immatériel.

Carsat Retraite
& Santé
au travail
Normandie

Contact

CARSAT Normandie
33, rue Grande Vallée
50113 Cherbourg-en-Cotentin
cedex
3646

Pour en savoir +

Site de la CARSAT de Normandie : www.carsat-normandie.fr

>> Prévenir les risques professionnels

L' ASSOCIATION RÉGIONALE POUR L' AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ARACT)

Objectif

Diffuser, en Région, les bonnes pratiques d'amélioration des conditions de travail.

Bénéficiaires

Toute entreprise ou organisme.

Modalités d'intervention

Elle conseille et aide les entreprises, particulièrement les PME et TPE, à développer des démarches innovantes relatives au travail et à son organisation. Elle incite à mieux prendre en compte les conditions de réalisation du travail et leur impact sur l'efficacité de l'entreprise.

L'ARACT Normandie propose :

- Interventions diagnostiques,
- Accompagnement de projets par l'apport de méthodologies et d'outils (Document Unique, Conception de situation de travail...),
- Conduite d'actions collectives,
- Animation de réseaux de consultants, de médecins du travail,
- Formations,
- Mobilisation d'aides publiques...

Le rôle de l'Aract Normandie est également d'assurer le transfert de son expérience auprès des acteurs de l'entreprise, des partenaires sociaux régionaux et des institutionnels.

Contact

ARACT Normandie
Parc Athéna - Immeuble PASEO
14280 Saint Contest
02 31 46 13 90

Pour en savoir +

Site internet de l'aract Normandie : www.normandie.aract.fr

>> Prévenir les risques professionnels

LE CLUB SÉCURITÉ COTENTIN

Objectif

Diffuser la culture de santé-sécurité au travail.

Bénéficiaires

Toute entreprise.

Modalités d'intervention

Depuis 1995, c'est près d'une quarantaine d'entreprises qui participent à différents travaux :

- Industrie,
- Services à l'industrie,
- Formation,
- Santé,
- Etablissements publics et organisations professionnelles.



CCI OUEST NORMANDIE
Hôtel Atlantique
Boulevard Félix Amiot - BP 839
50100 Cherbourg-en-Cotentin
Tel : 02 33 23 32 00
François DUBLARON
02 33 23 32 23
Bernadette DE SUTTER
02 33 23 32 34

Contact

C'est un lieu d'échanges pour discuter des nouvelles informations réglementaires et techniques, partager les retours d'expérience et les bonnes pratiques de chacun des membres en matière de santé-sécurité au travail. Le Club organise mensuellement des réunions et manifestations en présence d'experts sur des sujets d'intérêt collectif.

Pour en savoir +

Site internet du Club :

www.ccireso-normandie.fr/reseau/66159-club-securite-du-cotentin

LE CERCLE D'ENTREPRISES POUR LA DIVERSITÉ

Objectifs

Accompagner les démarches volontaristes de non discrimination et de gestion de la diversité des entreprises locales. Fédérer et impulser des dynamiques autour de la diversité.

Bénéficiaires

Toute entreprise.

Modalités d'intervention

La MEF du Cotentin s'investit au côté des membres du cercle pour encourager et mener des actions pour favoriser et promouvoir la diversité dans l'entreprise.

Les différents niveaux d'engagement au sein du cercle d'entreprises pour la diversité :

- Participer à la communication (informer, relayer et diffuser) ;
- Participer aux ateliers de travail et de réflexion pour valoriser des bonnes pratiques et proposer des nouvelles pistes d'actions ;
- S'impliquer dans la mise en oeuvre d'actions spécifiques (actions d'insertion, actions d'accompagnement...) ;
- Formaliser et contractualiser son engagement (charte de la diversité, labels...).

Aujourd'hui une quinzaine d'entreprises font partie du cercle pour la diversité.

Contact



MEF du Cotentin
1, rue d'Anjou - BP 81 Cherbourg-
Octeville
50130 Cherbourg-en-Cotentin
Charline SAUSSAYE
02 33 01 64 69

Pour en savoir +

Site internet de la MEF du Cotentin : www.mef-cotentin.com

>> Impliquer ses collaborateurs dans des actions solidaires

LE RÉSEAU DE PARRAINAGE

Objectifs

Mettre en relation des demandeurs d'emploi (parrainé) et des acteurs économiques bénévoles (parrain). Apporter un appui personnalisé, un soutien dans la démarche d'accès à l'emploi.

Bénéficiaires

Toute entreprise et professionnel à titre individuel.

Modalités d'intervention

Le parrainage est une étape complémentaire au travail d'accompagnement assuré par le (ou la) conseiller(e) emploi du (ou de la) parrainé(e). Le parrain ou la marraine renforce l'action du (ou de la) conseiller(e) emploi dans le domaine de l'accès à l'entreprise et conduit son appui en lien étroit avec ce conseiller. Les grandes étapes du parrainage :

- La constitution des binômes : la mise en relation se fait en fonction de critères (secteur d'activité, proximité géographique).
- Le parrainage : la durée est de 6 mois avec un minima un entretien par mois. Au terme de chaque rencontre le binôme renseigne un livret de suivi.

- Le bilan : un entretien tripartite entre le parrain/ marraine, le parrainé(e) et le conseiller(e) permet de finaliser le parrainage.

Aujourd'hui une vingtaine d'entreprises ont intégré le réseau de parrainage.



MEF du Cotentin
1, rue d'Anjou - BP 81 Cherbourg-
Octeville
50130 Cherbourg-en-Cotentin
Charline SAUSSAYE
02 33 01 64 69
csaussaye@mef-cotentin.com

Contacts

Pour en savoir +

Site internet de la MEF du Cotentin : www.mef-cotentin.com

>> Se tenir informé et échanger avec les spécialistes sur les problématiques RH

LES PETITS DÉJEUNERS RH

Objectifs

Informier périodiquement les entreprises sur les questions RH et favoriser les échanges entre les entreprises et les acteurs locaux de l'emploi et de la formation.

Bénéficiaires

Toute entreprise.

Modalités d'intervention

Une programmation annuelle est réalisée par la MEF du Cotentin et la CCI Cherbourg en fonction des attentes et des besoins des entreprises du territoire du Cotentin mais également de l'actualité.

Ils sont aussi un moment d'échanges d'informations sur les différents projets conduits par les entreprises du Cotentin.

Les thèmes abordés sont variés : contrats aidés, prévention de la pénibilité et de la sécurité des salariés, la formation, le tutorat dans l'entreprise, les risques professionnels, la diversité, le management, la motivation, les OPCA, l'alternance, la communication, les différentes réformes et lois (retraite, formation professionnelle, lois de sécurisation professionnelle...), le bien-être au travail...

Pour en savoir +

Site internet de la CCI Cherbourg-Cotentin : www.cotentin-entreprendre.com

Site internet de la MEF du Cotentin : www.mef-cotentin.com



CCI OUEST NORMANDIE

Hôtel Atlantique
Boulevard Félix Amiot - BP 839
50100 Cherbourg-en-Cotentin
Nicolas DORAPHE
02 33 23 32 56



MEF du Cotentin
1, rue d'Anjou - BP 81 Cherbourg-
Octeville
50130 Cherbourg-en-Cotentin
Virginie JOUAULT
02 33 01 64 51

Contacts

>> Se tenir informé et échanger avec les spécialistes sur les problématiques RH

LES JEUDIS DU MANAGEMENT

Objectifs

Informer mensuellement les très petites et petites entreprises sur les questions de RH et favoriser les échanges entre les entreprises et les acteurs locaux de l'emploi et de la formation.

Bénéficiaires

Toute entreprise des secteurs de l'agriculture et de l'artisanat.

Modalités d'intervention

Une programmation est réalisée par la MEF du Cotentin, la chambre d'agriculture, Cotentin Réseau Rural et le Chambre des Métiers et de l'Artisanat en fonction des besoins et des attentes des dirigeants d'entreprises. Ces temps d'information ont lieu une fois par mois, entre novembre et mars. Ils sont l'occasion d'aborder des thèmes variés (la communication, la réforme des la formation professionnelle, le bien-être, le management...)

Pour en savoir +

Site internet de la MEF du Cotentin : www.mef-cotentin.com

Contacts



Chambre d'Agriculture de la
Manche

02 33 95 46 00

cotentin@manche.chambagri.fr



Chambre de Métiers
et de l'Artisanat

02 33 76 62 62

fguichard@artisanat50.fr



MEF du Cotentin

1, rue d'Anjou - BP 81 Cherbourg-
Octeville

50130 Cherbourg-en-Cotentin

Virginie JOUAULT

02 33 01 64 51

vjouault@mef-cotentin.com