

Le point sur...nos dernières acquisitions

FORMATION PROFESSIONNELLE – INGÉNIERIE DE LA FORMATION

La formation professionnelle continue

Liaisons Sociales Magazine, pp.1-70, 11/2004

Résumé : Ce fascicule aborde tous les thèmes de la réforme de la formation professionnelle mise en œuvre par la loi du 4 mai 2004 : modalités de financement et rôle nouveau des OPCA, nouveaux contrats (contrat de professionnalisation), le tutorat, la VAE, le DIF, l'apprentissage et son financement, le plan de formation sont ainsi développés de manière complète et concise. **Ouvrage - Réf. 10.20-39**

BERNIER Philippe

Le financement de la formation professionnelle : comprendre, maîtriser et optimiser votre budget formation

Editions Dunod, pp.1-295, 2005

Résumé : Les acteurs de la formation doivent s'adapter aux nouveaux dispositifs mis en œuvre dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle. Ces dispositifs réclament de nouvelles compétences en ce qui concerne le montage du financement de ces formations. Une approche en terme d'ingénierie de financement de formation doit désormais s'imposer. Pour ce faire les acteurs doivent d'abord connaître les dispositifs (DIF, contrat et passeport de professionnalisation, CIF, plan de formation de l'entreprise) pour pouvoir ensuite les financer au mieux. Des articulations peuvent se réaliser alors entre professionnalisation et plan de formation, entre DIF et plan de formation, entre bilan de compétences, VAE et plan de formation. La question de la fiscalité de la formation et de son contrôle est également posée. Le financement des formations dans le cadre de programmes spécifiques (Europe, région, Etat) et les relations avec les OPCA sont enfin abordés. **Ouvrage - Réf. 10.14-4**

DENNERY Marc

Evaluer la formation après la réforme : des outils pour maîtriser son budget formation

ESF Editeur, pp.1-222, 2005

Résumé : Les critères d'évaluation d'une formation, notamment dans le cadre de formations en entreprise, ont-ils changé après la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle ? Après une définition, les critères d'évaluation concernant ces formations sont examinés de même que les critères concernant les équipes et les apprenants eux-mêmes. Les critères concernant la fonction formation sont également abordés ainsi que le retour sur investissement que cette évaluation peut procurer. Des exercices pratiques permettent de se familiariser avec ces critères et de les mettre en application. **Ouvrage - Réf. 10.20-47**

EL MAKKI Ali; JOFFRE Philippe; OUIILLON Philippe; VAILLANT Monique

Optimiser ses achats de formation : analyse des besoins, sélection de l'offre, réduction des coûts.

Editions Dunod, pp.1-310, 2005

Résumé : La réforme de la formation professionnelle modifie les besoins et les actions de formation. Les entreprises doivent désormais gérer les coûts de formation en prenant divers facteurs en compte : une connaissance plus précise des offres de formation, la mise en place de procédures d'achat de formation rigoureuses au niveau des formations inter et intra entreprise, au niveau des formations en ligne. Des objectifs de réduction des coûts peuvent être posés et entrepris. Des témoignages donnent un éclairage concret sur ces pratiques. **Ouvrage - Réf. 10.10-11**

LAFITTE Henry-Claude; LAYOLE Gérard

Le plan de formation : conception, réalisation, mise en scène

Editions Dunod, pp.1-247, 2005

Résumé : La réforme de la formation professionnelle a légitimé et renforcé le plan de formation de l'entreprise, dispositif désormais sous la responsabilité des entreprises mais qui prend de nouvelles dimensions. Une méthodologie de prise en compte, de construction et d'évaluation du plan de formation est ici proposée, intégrant des outils concrets pour sa réalisation. **Ouvrage - Réf. 13.21-3**

VENDRAMIN Patricia

Le travail au singulier : le lien social à l'épreuve de l'individualisation

L'Harmattan, Bruylant-Academia, pp.1-287, 2004

Résumé : La montée inéluctable du mouvement d'individualisation dans toutes les dimensions (politiques, économiques, sociales) des sociétés occidentales semble sonner le glas de l'idée de l'action collective telle qu'elle a été définie depuis le XIXème siècle. Le travail n'échappe bien sûr pas à cette évolution, avec l'idée que la personne est responsable de son parcours professionnel et qu'elle peut ainsi y puiser la source de son développement personnel et professionnel. Cette " prise en main " du développement de son identité professionnelle fait porter sur les épaules des salariés un poids quelquefois difficile à assumer, et les institutions représentatives de ces actions collectives, tels les syndicats, ont du mal à adapter leurs discours. Le lien social change : les structures physiques stables s'estompent pour faire place à un raisonnement privilégiant le fonctionnement en réseau, selon un projet défini et ce, de manière ponctuelle (voire virtuelle), dans lequel un sujet peut intervenir selon ses intérêts. L'individualisation n'est donc pas l'individualisme et l'ouvrage, à travers notamment l'exemple de sociétés et de salariés utilisant les TIC, le démontre. Toute la question, pour les différents acteurs est désormais de trouver des modes de fonctionnement permettant la prise en compte de ces évolutions. **Ouvrage - Réf. 13.10-13**

FERRERI Maurice;LEGERON Patrick

Travail, stress et adaptation: l'adaptation au travail : contrainte ou fait humain?

Elsevier, pp.1-107, 08/2002

Résumé : Cet ouvrage est issu d'un symposium regroupant différents spécialistes (médecins, éthologues, psychiatres, philosophes). Leur objectif était de confronter les résultats de leurs observations dans une perspective de mise en relief concernant le stress au travail et l'(in)adaptation humaine qui en résulte. Le caractère normal ou pathologique du travail, l'identification des stressés à caractère professionnels, les stratégies cognitivo-comportementales de gestion du stress, les problèmes d'adaptation dans leurs aspects cliniques, épidémiologiques, comportementaux, cognitifs, psychologiques sont ainsi examinés. **Ouvrage - Réf. 13.131-17**

Prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail

MARTINO Vittori (Di) ; HOEL Helge ; COOPER Cary L., Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, pp.112, 2003

Résumé : Ce rapport identifie les différentes formes de violence et de harcèlement sur le lieu du travail au sein de l'Union européenne. Il décrit les nouvelles initiatives juridiques destinées à lutter contre ce phénomène. Il analyse ses causes, évalue ses effets négatifs sur les individus, les entreprises et la société, ainsi que les coûts financiers potentiels. Sont également examinés divers codes de conduite utilisés pour prévenir la violence et le harcèlement professionnel. **Ouvrage - Réf. 13.133-1**

OUTILS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Les outils des RH : les savoir-faire essentiels en GRH

GUERRERO Sylvie, Editions Dunod, pp.1-243, 09/2004

Résumé : Synthétique, cet ouvrage permet d'acquérir une vision globale de la fonction Ressources Humaines à travers ses savoir-faire. Il présente les outils indispensables aux six champs de compétences : le recrutement, l'évaluation, la rémunération, la formation et l'évolution professionnelle, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le pilotage sociale. Pour chaque outil, l'auteur propose une synthèse, présente les pratiques les plus répandues et illustre à l'aide d'un cas d'entreprise. **Ouvrage - Réf. 15.2-20**

L'entretien d'évaluation : comment s'y comporter, comment le mener

TEBOUL Jacques, Editions Dunod, pp.1-118, 04/2004

Résumé : Dans ce livre, destiné à l'évaluateur ou à l'évalué, l'auteur partant de l'analyse objective des rapports de pouvoirs, décrit l'ensemble des règles à appliquer lors de l'entretien. Il apporte des solutions concrètes pour faciliter le déroulement de l'entretien : préparation, définition des objectifs, traitement des conflits. **Ouvrage - Réf. 15.2-21**

Gérer les conflits : de l'affrontement à la coopération

NOYE Didier, INSEP Editions, pp.1-48, 2004

Résumé : La gestion des conflits s'avère essentielle pour toute organisation : ce guide s'attache à définir les situations de conflit interpersonnelles en leur sein et leurs solutions potentielles. Les comportements à adopter pour traiter et prévenir les conflits sont proposés tout au long de cet ouvrage. **Ouvrage - Réf. 15.2-15**

Professionnels de la formation, de l'insertion professionnelle, de l'emploi et de l'orientation de la région PACA, vous pouvez emprunter ces ouvrages auprès du pôle Documentation, ressources multimédia.

Pour plus d'informations sur les modalités d'emprunts, sur place ou à distance, contactez-nous !

Courriel : documentation@espace-competences.org, Tél. 04.42.82.43.34/30

<http://www.espace-competences.org/documentation/>

Quoi de neuf à l'Espace Compétences