

Mercredi 5 juillet 2017



Missions Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées



ACTUALITES

VERSEMENT TRANSPORT

Nouvelles modalités de décompte de l'effectif

En matière de versement de transport, à partir du 1er janvier 2018, l'affectation des salariés à un établissement dépendra de leur inscription sur le registre unique du personnel. Par ailleurs, l'effectif conditionnant l'assujettissement à cette contribution sera déterminé selon les critères retenus pour l'effectif "sécurité sociale".

A partir du 1er janvier 2018, les entreprises seront toujours assujetties au versement de transport lorsque leur effectif sera d'au moins 11 salariés dans la zone où est institué le versement de transport ou en région parisienne, mais les modalités de décompte de cet effectif seront modifiées.

Les salariés à prendre en compte

Pour la détermination de l'effectif d'assujettissement au versement de transport, il sera tenu compte des salariés affectés au sein de chaque établissement situé dans une zone où sera institué le versement de transport (pour la province) ou dans la région Île de France. Seront considérés appartenir à un établissement, les salariés inscrits sur le registre unique du personnel.

A noter : il ne sera plus fait référence au lieu de travail effectif.

Certaines catégories de salariés feront l'objet de mesures spécifiques, ainsi :

- Pour les salariés titulaires d'un contrat de mission avec une entreprise de travail temporaire et pour les salariés titulaires d'un contrat de travail conclu avec un groupement d'employeurs, il sera tenu compte du lieu d'exécution de leur mission ou de leur activité dans chacune des zones où sera institué le versement transport ;
- Pour les autres salariés qui exerceront leur activité hors d'un établissement de leur employeur, il sera tenu compte du lieu où sera exercée cette activité plus de 3 mois consécutifs dans chacune des zones où sera institué le versement transport.



Par ailleurs, les salariés affectés aux véhicules des entreprises de transport routier ou aérien qui exerceront leur activité à titre principal en dehors d'une zone où aura été institué le versement transport seront exclus de la détermination des effectifs servant au calcul du versement transport.

Les modalités de calcul de l'effectif

Les effectifs des salariés employés dans chacune des zones où sera institué le versement de transport seront décomptés selon les modalités prévues à l'article R. 130-1 du code de la sécurité sociale.

A noter : l'employeur devra donc calculer son effectif en retenant les règles de calcul de l'effectif « sécurité sociale », cela signifie que tous les salariés seront décomptés dans l'effectif de l'entreprise à due proportion du nombre de jours du mois pendant lequel ils auront été employés.

Pour les entreprises de travail temporaire, il sera tenu compte du nombre des salariés permanents et des salariés intérimaires qui auront été liés à l'entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins 3 mois au cours de l'année de décompte des effectifs employés dans chacune des zones du versement de transport (pour la province) ou dans la région Ile-de-France.

Pour établir l'assiette du versement transport des entreprises de travail temporaire, seront retenues les rémunérations dues au titre de l'ensemble des salariés intérimaires employés par les entreprises redevables dans chaque zone au cours de l'année d'assujettissement au versement transport à compter du premier jour de leur mission et quelle que soit la durée de celle-ci.

Source : Actuel RH - CGCT, art. D. 2333-87, D. 2333-91, D. 2531-7 et D. 2531-9 mod. par D. n° 2017-858, 9 mai 2017

LICENCIEMENT

Un management "directif" peut justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle

Insultes, langage dénigrant, manque d'honnêteté... Certaines formes de management autoritaire peuvent caractériser l'insuffisance professionnelle d'un manager. C'est ce qu'a affirmé la Cour de cassation dans un arrêt du 2 juin 2017.

L'insuffisance professionnelle consiste en l'incapacité du salarié à exécuter son travail de façon satisfaisante. Peuvent s'y rattacher des échecs, des erreurs ou autres négligences qui ne revêtent pas un caractère fautif.

C'est sous ce motif qu'une manager a été licenciée, après une période de mise à pied conservatoire. Les griefs énoncés dans la lettre de licenciement étaient nombreux : un comportement à l'origine de "manifestations de troubles liés aux risques psychosociaux pour un nombre important de collaborateurs de l'équipe", un style de management directif avec un leadership autoritaire, un manque de cohérence et d'honnêteté, le fait d'être animée d'une volonté de démotiver les équipes, de faire preuve d'un manque de respect de la personne, usant d'un langage insultant et dégradant, et d'avoir une communication dévalorisante et dénigrante vis-à-vis de son équipe. Concrètement, la salariée avait notamment envoyé des courriels insultants, traitant ses collaboratrices de "pauvres connes" et avait avoué quelques maladroites au nombre desquelles un horoscope satirique.



Un licenciement hors du terrain disciplinaire

Autant de griefs qui auraient dû motiver un licenciement pour faute. C'est en tout cas ce que la salariée a tenté de démontrer : la lettre de licenciement faisait selon elle état de motifs disciplinaires, ce qui interdisait aux juges de valider le licenciement pour insuffisance professionnelle. La lettre fixant les termes du litige, elle espérait que la Cour de cassation valide son argumentation et décide que la lettre de licenciement faisait état de manquements d'ordre disciplinaire, ce qui l'aurait automatiquement conduite à invalider le licenciement.

En effet, si les juges estiment que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement sont bien d'ordre disciplinaire, ils peuvent néanmoins modifier la qualification de la faute (par exemple considérer que la faute grave invoquée par l'employeur ne constitue en réalité qu'une cause réelle et sérieuse de licenciement). Mais ils ne sont pas autorisés à requalifier un licenciement disciplinaire en licenciement non fautif, catégorie à laquelle appartient l'insuffisance professionnelle.

Malgré tout, la Cour a estimé que les juges du fond n'avaient pas méconnu les termes de la lettre de licenciement, les griefs d'insuffisance managériale invoqués relevant bien d'une insuffisance professionnelle non fautive.

Source : Actuel RH – Cass. soc., 2 juin 2017, n° 16-13.134

JOBS D'ETE

Les points de vigilance

L'Urssaf rappelle sur son site Internet les obligations liées à l'embauche de jeunes en jobs d'été. Trois points de vigilance sont rappelés aux employeurs :

- Une DPAE (déclaration préalable à l'embauche) doit être obligatoirement transmise à l'Urssaf compétente dans les huit jours précédant la date prévisible d'embauche d'un salarié ;
- Un contrat de travail à durée déterminée doit être conclu avec le « jeune » et comporter notamment les mentions relatives au motif de recrutement, à la durée du travail et éventuellement à la période d'essai ;
- Les règles générales du code du travail et les dispositions de la convention collective sont applicables à un salarié embauché dans le cadre d'un job d'été.

L'URSSAF rappelle également que : « Le défaut de déclaration d'embauche, l'absence de bulletin de paie ou la mention d'un nombre d'heures sur le bulletin de salaire inférieur à celui réellement accompli ainsi que le manquement aux obligations déclaratives périodiques et/ou de paiements des cotisations et contributions sociales sont constitutifs du délit de travail dissimulé. »

Source : URSSAF



JURISPRUDENCE

La responsabilité pécuniaire du salarié vis-à-vis de l'employeur

Un salarié avait été licencié pour faute grave par courrier du 29 mars 2010 pour avoir détourné des fonds au préjudice de clients de son entreprise. Il avait signé trois reconnaissances de dettes datées du 25 février 2010, du 23 mars 2010 et du 22 avril 2010, en exécution desquelles l'employeur avait prélevé des sommes sur le solde de tout compte et le plan d'épargne d'entreprise du salarié licencié.

Le salarié avait contesté son licenciement et demandé la restitution des sommes prélevées par son ex-employeur.

La Cour d'appel avait refusé de condamner l'employeur à la restitution des sommes prélevées au motif que les prélèvements avaient été autorisés par le salarié postérieurement au licenciement, qu'ils se situaient hors du champ des règles applicables à la compensation sur les créances salariales et aux saisies sur salaire, de ce fait il ne pouvait se prévaloir des principes régissant la responsabilité pécuniaire des salariés vis-à-vis de l'employeur.

La Cour de cassation ne l'entend pas ainsi et réaffirme le principe selon lequel la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde. Or, dans cette affaire, les sommes prélevées l'ont été dans le but d'indemniser les victimes des détournements commis par le salarié et c'est pour cette raison qu'il avait été licencié pour faute grave.

La Cour de cassation a donc cassé la décision d'appel permettant à cette affaire d'être rejugée. En toute logique, à l'issue de la procédure, l'employeur devrait être condamné à la restitution des sommes prélevées.

Source : Cass. soc., 2 juin 2017, n° 15-28.496

L'employeur doit vérifier que le candidat possède le diplôme requis avant de l'embaucher

S'il ne s'est pas assuré dès l'embauche que le salarié avait la qualification requise, l'employeur ne peut pas le licencier, ni, comme le rappelle la chambre sociale dans un arrêt du 9 juin, obtenir la nullité de son contrat de travail.

Un pharmacien, titulaire de l'officine, embauche une salariée en contrat à durée déterminée pour assurer son remplacement. L'employeur découvre ensuite que la salariée ne possède pas de diplôme de pharmacien et qu'elle n'est pas inscrite au tableau de l'ordre. Or, ces conditions étant requises par la réglementation en cas de remplacement d'un pharmacien titulaire de l'officine (art. R. 4235-15 c. santé pub.), l'employeur a demandé la nullité du contrat de travail.

Pour les juges de la Cour de cassation, l'employeur ne peut se prévaloir de sa négligence pour invoquer la nullité du contrat de travail. Il aurait dû vérifier que la candidate possédait bien un diplôme de pharmacienne et était inscrite au tableau de l'ordre. Le contrat de la salariée est donc valable.

Source : Actuel RH – Cass. soc., 9 juin 2017, n° 16-15.244

L'arrêt de travail pour maladie n'a pas d'incidence sur le montant de l'indemnité de licenciement

Dans un arrêt destiné à une large publicité, la chambre sociale de la Cour de cassation précise que le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est celui des derniers mois de travail précédant l'arrêt maladie.



En principe, le salaire de référence à prendre en compte pour calculer l'indemnité de licenciement correspond soit au douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement, soit au tiers de la rémunération des trois derniers mois (C. trav., art. R. 1234-4). Ainsi, lorsque le contrat du salarié a été suspendu pour maladie au cours des derniers mois précédant la rupture du contrat, le montant du salaire de référence, et donc de l'indemnité de licenciement, peut-il s'en trouver réduit ?

C'est à cette question que la Cour de cassation a dû répondre, dans une affaire où une salariée, licenciée pour inaptitude, réclamait un reliquat d'indemnité de licenciement, estimant que la période d'arrêt de travail (pendant laquelle sa rémunération habituelle n'avait pas été intégralement maintenue), prise en compte par son employeur pour calculer le salaire de référence et donc le montant de son indemnité de licenciement, aurait dû être neutralisée.

L'intéressée est déboutée par la cour d'appel, celle-ci estimant "qu'en l'absence de dispositions le prévoyant dans la convention collective, la salariée ne peut prétendre à ce que le montant de son indemnité soit calculé sur la base des salaires qu'elle aurait perçus si son contrat n'avait pas été suspendu".

Mais elle obtient gain de cause devant la chambre sociale de la Cour de cassation, qui considère au contraire, au visa des articles L. 1234-9, R. 1234-4 et L. 1132-1 du code du travail – ce dernier article interdisant les discriminations notamment liées à l'état de santé – que "le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie".

Ainsi, en cas de suspension du contrat pour maladie au cours des douze ou trois derniers mois précédant le licenciement, l'employeur ne peut plus prendre en compte les rémunérations perçues pendant l'arrêt de travail. Il doit désormais calculer le salaire de référence sur les douze ou les trois derniers mois précédant cet arrêt de travail.

Cette solution a le mérite de respecter le principe de non-discrimination énoncé à l'article L. 1132-1 du code du travail, visé par la Cour de cassation, en ce qu'elle neutralise, pour le calcul de l'indemnité de licenciement, la période pendant laquelle le salarié a été en arrêt de travail pour maladie et donc pendant laquelle il a potentiellement subi une baisse de rémunération.

Source : Actuel RH – Cass. soc., 23 mai 2017, n° 15-22.223

QUOI DE NEUF

PRIME A L'APPRENTISSAGE ETENDUE

Pour inciter les employeurs à embaucher, le Conseil Régional Occitanie étend la prime à l'apprentissage de 1 000 € aux entreprises de moins de 20 salariés (moins de 10 au niveau national).

Pour plus d'informations, contactez votre CCI.



Jeudi 6 Juillet 2017

FORUM DES INDUSTRIES TECHNOLOGIQUES

Les entreprises du territoire témoignent de difficultés récurrentes à trouver les compétences dont elles ont besoin au niveau local. Face à ce constat, la Maison Commune Emploi Formation (MCEF) de Figeac et ses partenaires : la Région Occitanie, le Grand Figeac, la Mecanic Vallée, Pôle emploi et les CCI du Lot et de l'Aveyron, vous invitent à participer à un forum de l'emploi dont l'aire de recrutement, cette année, s'étendra au niveau national. Ainsi, en marge des espaces réservés au recrutement des entreprises et à l'offre de formation du territoire, un pôle sera dédié à la promotion du territoire.

De 14h à 17h à la MCEF de FIGEAC

Contact : Julie JAMMES-DUCHESNE – Tél : 05 65 20 48 66 – @ : julie.jammes@lot.cci.fr

Jeudi 6 juillet 2017

ATELIER PRATIQUES RH : ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

De 8h30 à 12h30 et de 14h30 à 18h30, à la CCI du Tarn, site d'Albi et site de Castres, atelier animé par Corinne SAURAT – APEC

Contact Alain VAISSETTE : Tél : 05 67 46 60 00 – @ : a.vaissette@tarn.cci.fr

Jeudi 14 septembre 2017

Nouveau ! LANCEMENT DE PLATO – parcours dirigeant

Programme de développement des compétences à destination des dirigeants des PME/PMI, qui repose sur la constitution d'un groupe de participants qui vont progresser au cours d'un parcours stimulant alliant échanges de pratique, intervention d'experts, réalisation de plan d'actions, pour leur permettre de renforcer leurs compétences managériales, la stratégie de leur entreprise et leur développement commercial.

1^{ère} rencontre : jeudi 14 septembre à la CCI du Lot à Cahors sur « la Gestion du temps et l'organisation du travail » Programme et thématiques : <http://bit.ly/2rvvVyk>

*Contact : Tél : 05 65 20 48 60 – @ : formation@lot.cci.fr / cyril.opigez@lot.cci.fr
www.formation-cci-lot.fr*



Jeudi 21 septembre 2017

REUNION D'INFO RH : MAITRISER LES DISPOSITIFS DE FORMATION POUR MIEUX GERER L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

De 8h30 à 11h30 à la CCI du Lot à Cahors et de 14h00 à 17h00 à la CCI du Lot à Cambes (Zone Quercypôle)

Contact : Julie JAMMES-DUCHESNE – Tél : 05 65 20 48 66 – @ : julie.jammes@lot.cci.fr

Jeudi 28 septembre 2017

PILOTAGE RH 46

Développement des compétences à destination des personnes en charge de la gestion des ressources humaines dans les entreprises

Objectifs :

- Rompre l'isolement du RH en entreprise
- Echanger des pratiques et travailler en groupe pour faire émerger des solutions
- Professionnaliser la fonction RH
- Bénéficier de rapports d'experts
- Procéder à une veille informationnelle

1^{ère} rencontre du nouveau programme annuel 2017/2018 sur : «Comment identifier et évaluer les compétences comportementales de vos candidats en entretien ? »

De 9h00 à 17h00 à la Chambre de Commerce et d'Industrie du Lot – Zone Quercypôle à Cambes

**Contact : Tél : 05 65 20 48 60 – @ : formation@lot.cci.fr / cyril.opigez@lot.cci.fr
www.formation-cci-lot.fr**



PROCHAINS STAGES DE FORMATION

CCI MIDI-PYRENEES – POLE FORMATION
[HTTP://FORMATION.MIDI-PYRENEES.CCI.FR/](http://FORMATION.MIDI-PYRENEES.CCI.FR/)

PREVENTION SECURITE ET QUALITE

PSC1 : 10 juillet

Sauveteur secouriste du travail : 18 et 19 septembre

Habilitation électrique pour non électricien : 25 et 26 septembre

Habilitation électrique pour électricien : 27, 28, 29 septembre

Lieu : Pôle Formation de la CCI du Lot – 94 rue Hautesserre à Cahors

*Contact : Régina BURGER – Tél : 05 65 20 48 69 – @ : formation@lot.cci.fr | regina.burger@lot.cci.fr
www.formation-cci-lot.fr*

PROFESSIONNELS DE L'IMMOBILIER

Professionnels de l'Immobilier : 4 et 5 septembre

Lieu : CCI du LOT – Pôle formation à Cahors

*Contact : Régina BURGER – Tél : 05 65 20 48 69 – @ : formation@lot.cci.fr / regina.burger@lot.cci.fr
www.formation-cci-lot.fr*

INFORMATIQUE ET BUREAUTIQUE

Communiquer son activité sur internet : 5 septembre

Initiation Word : 19 et 20 septembre

Lieu : Pôle Formation de la CCI du Lot – 94 rue Hautesserre à Cahors

*Contact : Régina BURGER – Tél : 05 65 20 48 69 – @ : formation@lot.cci.fr / regina.burger@lot.cci.fr
www.formation-cci-lot.fr*

MANAGEMENT ET EFFICACITE PROFESSIONNELLE

Manager son équipe au quotidien : 7 – 8 et 19 septembre



Formation de formateur : 25 – 26 septembre et 5 octobre

Lieu : Pôle Formation de la CCI du Lot – 94 rue Hautesserre à Cahors

Contact : Régina BURGER – Tél : 05 65 20 48 69 – @ : formation@lot.cci.fr / regina.burger@lot.cci.fr – www.formation-cci-lot.fr

FORMATION : MIEUX GERER L'AGRESSIVITE EN SITUATION PROFESSIONNELLE

- Savoir reconnaître les typologies agressives, manipulatrices, perverses
- Comprendre les mécanismes des relations humaines
- Prévenir et/ou gérer les situations conflictuelles. Répondre à l'agressivité par un comportement professionnel
- Gestion du stress, conflits.

2 jours : 11 et 12 septembre 2017 Castres – Albi

Contact : Martine ROBERT CCI Tarn Tél : -05 63 51 47 66 @ : m.robert@tarn.cci.fr

COMPTABILITE ET GESTION

Bien gérer sa trésorerie : 15 septembre

Lieu : Pôle Formation de la CCI du Lot – 94 rue Hautesserre à Cahors

Contact : Régina BURGER – Tél : 05 65 20 48 69 – @ : formation@lot.cci.fr / regina.burger@lot.cci.fr – www.formation-cci-lot.fr

LA MALLETTTE DU DIRIGEANT

Des formations courtes et adaptées aux dirigeants d'entreprise et/ou conjoint collaborateurs sans avance de fonds.

La Mallette du Dirigeant est une opération innovante, initiées par L'AGEFICE en partenariat avec la CCI du Lot pour permettre aux dirigeants de se former, sur des sujets prioritaires, sans avoir à faire l'avance de fonds et sans imputer l'enveloppe annuelle de formation.

Un panel de formations autour de 4 axes thématiques proposé :

- Comptabilité –Analyse financière– Interprétation de tableaux de bord
- Numérique & E–technologies
- Marketing & communication
- Ressources humaines & Management



Planning des sessions de formations sur 2017

COMPTABILITE – ANALYSE FINANCIERE – TABELAUX DE BORD

Lire et analyser son bilan : 2 octobre
Bien gérer sa trésorerie : 15 septembre
Mise en place des tableaux de bord : 9 octobre

MARKETING ET COMMUNICATION

La relation client, agir sur la qualité et la satisfaction : 13 novembre
Concevoir votre infolettre : 27 septembre
Fondamentaux et base du marketing : 20 novembre
Réussir ses supports de communication : 30 octobre

NOUVELLES TECHNOLOGIES ET COMPETENCES NUMERIQUES

Site internet, et E-commerce : comment communiquer sur son activité sur internet : 9 septembre
Référencement Internet et E-réputation : 6 et 7 novembre
Réseaux sociaux : 27 novembre
Socle commun de compétences : 4 décembre

RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT

Fondamentaux et base du droit du travail : 18 septembre
Manager l'activité professionnelle des salariés en intégrant le droit du travail : 11 et 12 décembre
Prendre en compte au quotidien le cadre légal de la représentation du Personnel : 6 novembre

**Contact : Régina BURGER – Tél : 05 65 20 48 69 – @ : formation@lot.cci.fr / regina.burger@lot.cci.fr
www.formation-cci-lot.fr**

STRATEGIE ET ACTIONS COMMERCIALES

Maîtriser la réponse aux marchés publics : 21 septembre
Lieu : Pôle Formation de la CCI du Lot – 94 rue Hautesserre à Cahors

**Contact : Régina BURGER – Tél : 05 65 20 48 69 – @ : formation@lot.cci.fr / regina.burger@lot.cci.fr –
www.formation-cci-lot.fr**

TBS FORMATION CONTINUE

MODULES INTERS COURTS - TBS FORMATIONS POUR L'ENTREPRISE (MARS-AVRIL)

Préparez-vous pour la rentrée ! (Extrait des premiers démarrages de sessions)

Les fonctionnalités d'Excel appliquées à la gestion : 25.26 septembre – 9 et 10 octobre
Initiation à la logique comptable et au fonctionnement financier de l'entreprise : 2 oct. et 3 oct. (matin)
Identifier les opportunités de business grâce à une veille efficace : 2 et 3 octobre
Développer sa pratique managériale : 9. 10 octobre – 6 novembre et 11 décembre



Gérer les situations et les personnalités difficiles : 9 et 10 octobre

Maîtriser la conduite de projet : 16.17 octobre – 6 et 7 novembre

Contact :

Geneviève FERNANDEZ – Tél : 05 61 29 46 42 (LD) – Port. 06.75.93.51.06

g.fernandez@tbs-education.fr

www.tbs-education.fr – Formation Continue – Modules courts – Calendrier

<http://www.tbs-education.fr/fr/formations/executive-education>

TBS FORMATION CONTINUE

PROGRAMMES DIRIGEANTS

« OUTILS DE PILOTAGE DE L'ENTREPRISE – RESPONSABLE DE PETITE OU MOYENNE ENTREPRISE » – 126 H
(1 jour tous les 15 jours pendant 9 mois) – Titre RNCP niveau III RPMS – CPF 2593 –

Dates : à compter du 19 septembre 2017

Contact :

Geneviève FERNANDEZ – Tél : 05 61 29 46 42 (LD) – Port. 06.75.93.51.06

@ : g.fernandez@tbs-education.fr

www.tbs-education.fr – Formation Continue – Modules courts – Calendrier

<http://www.tbs-education.fr/fr/formations/executive-education>

FORMATION : MENER UN ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

Améliorer ses techniques de recrutement, en appréhendant les enjeux relationnels et de communication durant l'entretien.

- Suite à cette formation, vous aurez :
 - La capacité de mieux gérer les objectifs de l'entretien en le replaçant dans le contexte global de la procédure de recrutement
 - Appris à utiliser les outils du recrutement pour permettre une pratique efficace et autonome

1 jour : 12 octobre 2017 Castres – Albi

Contact : Martine ROBERT – Tél : -05 63 51 47 66 @ : m.robort@tarn.cci.fr



LE METIER DE COACH 2NDE PROMOTION

Le métier de Coach

Pratique du coaching Individuel et coaching d'équipe

En cours de certification RNCP Niveau Bac +3

2e session

Adopter la bonne posture afin de pouvoir accompagner les clients ou les collaborateurs dans une démarche valorisante, humaine, et dans un coaching de qualité. S'appropriier les outils et techniques opérationnelles de coaching individuel et/ou d'équipe.

D'octobre 2017 à juillet 2018

12 jours en 4 séances de 3 jours pour la pratique du coaching individuel

6 jours en 2 sessions de 3 jours pour la pratique du coaching d'équipe

Contact : Lionel DELERIS - Tél : 05.65.75.56.99 - @ : l.deleris@aveyron.cci.fr

PLATO AVEYRON - 2^{nde} PROMOTION

Cycle de développement de compétences du dirigeant

PLATO développe les compétences en management des dirigeants de PME, grâce à la solidarité entre PME et grandes entreprises. Un réseau de développement économique au service des PME-PMI.

Il offre aux chefs d'entreprises l'opportunité de confronter leurs idées à un point de vue extérieur. Il facilite la mise en place d'alliances inter-entreprises et d'échanges commerciaux. A la fois fondée sur le parrainage de cadres de grands groupes et l'expertise d'intervenants extérieurs, il permet aux dirigeants d'aborder l'ensemble des thématiques relatives au fonctionnement d'une entreprise.

Dates : D'octobre 2017 à juillet 2018

Contact :

Lionel DELERIS - Tél : 05.65.75.56.99 - @ : l.deleris@aveyron.cci.fr

TBS FORMATION CONTINUE - PROGRAMMES DIRIGEANTS

« Formation Achats pour Dirigeants » en partenariat avec le Club Stratégie Achats - CCI Toulouse

Dates : 21 et 22 novembre 2017

Contact :

Geneviève FERNANDEZ - Tél : 05 61 29 46 42 (LD) - Port. 06.75.93.51.06

@ : g.fernandez@tbs-education.fr

www.tbs-education.fr - Formation Continue - Modules courts - Calendrier

<http://www.tbs-education.fr/fr/formations/executive-education>



FORMATION GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL : ADAPTER L'ACTUALITE SOCIALE ET JURIDIQUE A SON ACTIVITE

- Acquérir les connaissances et les outils nécessaires pour la gestion quotidienne du personnel:
- Analyser et optimiser les différentes procédures de gestion du personnel

2 jours : 7 et 8 décembre 2017 Castres – Albi

Contact : Martine ROBERT – Tél : -05 63 51 47 66 @ : m.robert@tarn.cci.fr

TBS FORMATION CONTINUE

PROGRAMMES DIRIGEANTS

« Métier : DIRIGEANT » – 247 heures

(2 jours consécutifs par mois pendant 15 mois) – Titre RNCP niveau I Dirigeant PME

Dates : à compter du 13 mars 2018

Contact :

Geneviève FERNANDEZ – Tél : 05 61 29 46 42 (LD) – Port. 06.75.93.51.06

@ : g.fernandez@tbs-education.fr

www.tbs-education.fr – Formation Continue – Modules courts – Calendrier

<http://www.tbs-education.fr/fr/formations/executive-education>

TBS FORMATION CONTINUE

LES PARCOURS (PARCOURS DE SPECIALISATION DE L'EXECUTIVE MBA)

Parcours Strategic Management / Parcours Innovation et Créativité / Parcours Transformation Digitale / Parcours Consulting

Ces parcours constituent chacun une unité pédagogique autonome.

Ils sont bâtis sur un format de : 120 heures

Dates : A compter d'avril 2018 (calendrier nous consulter)

Contact :

Geneviève FERNANDEZ – Tél : 05 61 29 46 42 (LD) – Port. 06.75.93.51.06

@ : g.fernandez@tbs-education.fr

<http://www.tbs-education.fr/fr/formations/executive-education>



N'hésitez pas à contacter votre conseiller CCI



Julie JAMMES – DUCHESNE

Chargée de mission Emploi - Ressources Humaines

CCI LOT

107 quai Cavaignac – CS 10079

46002 Cahors Cedex 9

T. 05 65 20 48 66

www.lot.cci.fr

