

La Lettre y



Sylvie SANCHEZ-FORSANS



ÉDITORIAL

Centre d'Applications Psychologiques et d'Accompagnement Professionnel (CAPAP®)

« *Test ou pas test ?* » il est clair que nous ne pouvons faire l'économie d'utilisation de supports ou d'outils qui rendent à objectiver ou distancier notre lecture en situation de travail.

Il apparaît essentiel de s'intéresser à l'origine et l'actualité de la pratique des tests « psychologiques » car bien souvent il semble nécessaire d'expliquer leur mesure et leur utilisation de manière précise : recrutement, sélection professionnelle, développement personnel, évaluation psycho-technique...

Favoriser des rencontres inter-professionnelles, permettre de fédérer des idées nouvelles d'accompagnement et initier des nouvelles missions de collaboration visant à mettre en œuvre de nouveaux projets renvoie aussi quelque part à cette transparence en matière déontologique de nos pratiques dans le champ de la gestion des Ressources Humaines dans le monde du travail.

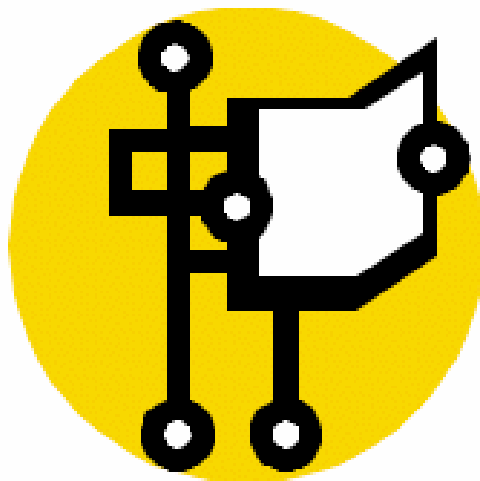
Que cette année 2006 nous donne encore plus l'occasion d'avancer ensemble sur cette lisibilité professionnelle.

6^{ème} CONGRES INTERNATIONAL DE PSYCHOLOGIE SOCIALE

**Organisé par l'ADRIPS et le laboratoire de Psychologie sociale
de GRENOBLE & CHAMBERY,
du 30 août au 2 septembre 2006**

APPELS A COMMUNICATION : DATE LIMITE AU 30 JANVIER 2006

.....
Renseignement et information sur le Site internet : www.lps.univ-savoie.fr/CIPSLF/
Réponse du comité scientifique au 31 Mars 2006
.....



Actualité CAPAP®

Les *E.C.P.A & E.A.P*

Au Centre d'Applications Psychologiques et
d'Accompagnement Professionnel
(CAPAP®)

Tour Crédit LYONNAIS

129, rue servient

LYON 3 ème (métro Part-Dieu)

20 ème étage

« **LA JOURNEE RENCONTRE** »

le 8 décembre 2005

PANORAMA solutions R.H :

THEME matin : « Recruter »

THÈME après-midi : « Orienter »

Invitation gratuite

Inscription obligatoire auprès de

Sybille MICHELET : 01.40.09.62.64

smichelet@ecpa.fr

----- **BLOC NOTES** -----

20 ANS DU TITRE DE PSYCHOLOGUE

1985 – 2005



« **JOURNEE ANNIVERSAIRE** »

Samedi 3 décembre 2005

ISSY-LES-MOULINEAUX

de 10h00 à 17h00, à l'auditorium

du Lycée Saint-Nicolas

Renseignements auprès du SNP à PARIS :

01 45 87 03 39

Rappel d'Actualité

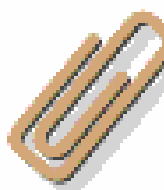
Le salon Européen de la recherche et de l'innovation

8,9,10 et 11 juin 2006 PORTES DE VERSAILLES DE PARIS

Le guide du salon 2005 en vente (5 euros) demande par fax :

+33 (0)1 56 68 00 10

© Copyright CAPAP® Lettre psy 5 Décembre 2005



Interview N°6
Janvier 2006

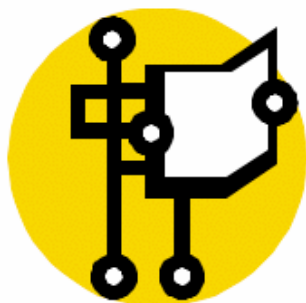
**Gérard
ANTOINE**

Vice-président de Ressources
Humaines VOLVO
(VOLVO CONSTRUCTION
EQUIPMENT GROUP)

**Réflexion, repères, idées : lecture
d'un Responsable des Ressources
Humaines sur la fonction dans un
grand groupe industriel.**

Le D.I.F (Droit Individuel à la formation) ?

Regards croisés sur le sujet d'une nouvelle « convention »



Le 4 Mai 2005, une loi découlant d'une négociation collective a donné lieu à l'instauration du **Droit Individuel à la Formation (DIF)**. Sujet d'actualité en entreprise, le DIF interpelle : Pour qui ? Pourquoi ? Comment ? Si le DIF est porteur d'interrogations, il est aussi porteur de nombreuses attentes. Ce nouveau droit marque un tournant important de l'évolution de la formation des salariés et donc , par la même , de l'évolution professionnelle au coeur des entreprises.

Le point avec la CCI de LYON qui va proposer en Janvier 2006 une information spécifique sur le sujet.

Le DIF, vers une réforme de la formation professionnelle de l'entreprise : « *ou quand les clés du changement sont à confier aux hommes et aux femmes qui la composent* »

POUR QUI ? Depuis le 7 mai 2005, date d'entrée en vigueur de la loi (publication au Journal Officiel), *tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI) bénéficie chaque année d'un capital de 20 heures de formation dans le cadre du DIF.* Les droits acquis annuellement peuvent-être cumulés sur 6 ans (soit 120 heures). Les salariés détenteurs d'un contrat à durée déterminée (CDD) peuvent aussi bénéficier du DIF suivant des modalités adaptées à leur situation, de même qu'à temps partiel la durée du DIF est calculée proportionnellement au temps de travail. Le DIF selon l'accord de branche s'effectue pendant le temps de travail, en dehors de celui-ci, sinon, il est prévu qu'une allocation de 50% du salaire net soit versée par l'employeur au salarié.

POURQUOI ? L'objectif du DIF est de « démocratiser » la formation (63% des salariés n'accèdent pas aujourd'hui à la formation et ce sont les moins qualifiés). Il permet de renforcer l'articulation essentielle entre évolution professionnelle et formation professionnelle. Il est une occasion exceptionnelle pour chaque salarié de pouvoir accéder à des formations professionnelles correspondant à un réel développement de compétences individuelles « sur - mesure ». Les salariés voient s'ouvrir devant eux la possibilité d'évoluer, d'envisager des projets à travers des choix de formation . Le DIF est aussi un moyen important de permettre à l'entreprise d'enrichir le potentiel de ses acteurs. Le choix de l'action de formation peut prendre en compte les priorités négociées par les partenaires sociaux (c.trav.art.L933-2 nouveau) où à défaut des actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou des actions de qualification.

COMMENT ? La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié (c'est à lui d'initier le dialogue). Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté après un accord écrit du salarié et de l'employeur. Par ailleurs, si aucun accord spécifique n'existe, les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail et une allocation de formation est alors versée au salarié (elle équivaut 50 % de la rémunération nette de référence). Suite à deux désaccords entre le salarié et l'entreprise concernant le choix de l'action de formation, la demande de formation fera l'objet d'une priorité de prise en charge dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation (CIF) accordé par le FONGECIF (seulement si la personne travaille depuis 24 mois dont 12 mois dans l'entreprise). Il est à noter que le DIF est transférables pendant le préavis de licenciement (sauf pour cas de faute lourde ou grave) : la formation pourra avoir lieu ultérieurement sous réserve que la convention soit signée pendant le préavis. En cas de démission, le stage devra être effectué pendant le préavis. En cas de changement d'entreprise, les compteurs sont remis à zéro, pour ne pas perdre ses heures le salarié doit faire sa demande avant son départ et, de même, les droits acquis au titre du DIF sont perdus au départ en retraite.

Pour connaître les modalités du DIF dans votre entreprise il est très important de se référer à l'accord de branche ou d'entreprise correspondant.

Le CAPAP® remercie la **CHAMBRE DE COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE (CCI)** de LYON de sa disponibilité d'information sur le sujet . A lire : « **L'activité économique** », Magazine de la CCI n°326 de octobre 2005

Pour en savoir plus :

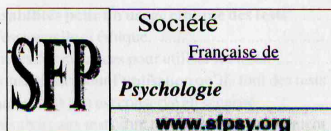
- www.travail.gouv.fr

- www.droit-individuel-formation.fr/

Recommandations internationales sur l'utilisation des tests.

Version 2000.

Version française élaborée pour la Société Française de Psychologie
par Pierre Vrignaud, Dana Castro, Jean-Luc Mogenet.



Pratiques Psychologiques
Numéro spécial hors série

CAPAP®

SARI R.C.S. 451 768 469
Tour Crédit Lyonnais
129, rue Servient - 69326 LYON Cedex 03
Tél 04 78 63 79 27 - Fax 04 72 61 92 65
Courriel infos@capap.com
www.capap.com

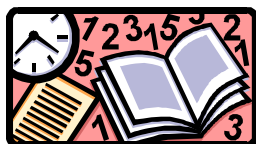
**A découvrir pour toute
utilisation des tests
psychologiques :**

le document en version française
qui s'intitule « *Recommandations
Internationales sur l'utilisation des
tests (version 2000) »* qui peut-être
demandé auprès de la Société
Française de Psychologie (SFP) :

www.sfpsy.org



INTERVIEW N° 5 : Complément à Télécharger en pdf



“Les tests psychologiques en Ressources Humaines (R.H)”

Interview N°5 de **Stéphanie NOCI**

Des clés de réflexion pour bien comprendre l'intérêt de l'utilisation des tests psychologiques dans le domaine de la gestion des Ressources Humaines (R.H) en entreprise. Responsable du département R.H de la société des Editions du Centre de Psychologie Appliquée – E.C.P.A- et des Editions d'Applications Psychologiques (E.A.P) , Stéphanie NOCI, Psychologue de formation , nous donne son éclairage professionnel.

Etats des lieux sur le sujet avec l'Interview CAPAP® N°5 de Stéphanie NOCI.

AGENDA

CONFERENCES A THEMES

- v Pratiques et Approches du MBTI®
- v Coaching en entreprise
- v Bilans professionnels : enjeux et devenirs

*Planning 2006 des conférences CAPAP® sur demande
De 10 h00 à 12h00 avec collation offerte*

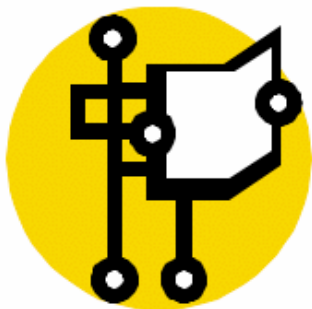
“LES PETITS-DEJEUNERS”

- v Sur Invitation au CAPAP® à la demande

Découverte à thème pour connaître le matériel de testing 2006 des E.C.P.A & E.A.P à LYON.

REUNION D'INFORMATION SUR LES PRESTATIONS CAPAP®

- v Séminaire de formation professionnelle sur-mesure en “inter” ou “intra” entreprise.
- v Coaching professionnel.
- v Recrutement et évaluation professionnelle



Vous souhaitez nous faire partager une information sur l'actualité ou témoigner sur votre pratique professionnelle **n'hésitez pas à nous contacter au CAPAP®** (infos@capap.com)
pour toute inscription ou renseignement : **04 78 63 79 27**

FICHE DE CONTACT

Pour toute inscription ou demande d'information au CAPAP® vous pouvez nous retourner cette fiche de contact :

Fax : 04 72 61 92 65

E-mail : infos@capap.com

CAPAP®

Tour du Crédit Lyonnais

129, rue Servient 69326 LYON Cedex 03

Souhait de participation au CAPAP® à :

0 Conférences à thèmes

0 ECPA : Petit-déjeuners

0 Réunion d'information sur les Prestations CAPAP®

Prénom :

NOM :

NOM de L'entreprise :

Adresse :

Fax/Télécopie :

E-mail :

Téléphone (facultatif) :

Votre fonction actuelle :

Consultant & coach Formateur, responsable pédagogique

DRH, RRH Conseiller emploi

Responsable

service /dpt

Manager

Psychologue

(spécialisation)

Direction générale AUTRE (précisez votre fonction actuelle ou

précédente, si vous êtes demandeur d'emploi) :

Vos intérêts professionnels :

Souhait de RDV individuel au CAPAP®

Date et signature :