

Les prochains cours IFCAM

Type CP: Chef(fe) de projet
 ■ **Cours intensif: lundis, mardis, vendredis**, du 14 mars au 22 juillet 2005, de 08h45 à 16h15, avec une heure de pause à midi
 ■ **Cours de longue durée: mercredis en journée**, du 20 avril 2005 à l'automne 2006, de 08h45 à 16h15, avec une heure de pause à midi (pas de cours pendant les vacances scolaires) ou **mercredis soirs** de 18h15 à 21h30, **samedis matins** de 08h30 à 12h30, automne 2005 au printemps 2007 (dates à déterminer)

Type A: Gestion d'entreprise
 ■ **Cours intensif: lundis, mardis et jeudis**, du 23 mai au 29 septembre 2005, de 08h45 à 16h15, avec une heure de pause à midi
 ■ **Cours de longue durée: mercredis en journée**, du 13 avril 2005 à l'automne 2006, de 08h45 à 16h15, avec une heure de pause à midi (pas de cours pendant les vacances scolaires) ou **mercredis soirs** de 18h15 à 21h30, **samedis matins** de 08h30 à 12h30, du 7 septembre 2005 au printemps 2007

Type DF: Diplôme fédéral d'économiste d'entreprise diplômé dans les arts et métiers
 ■ **Cours de longue durée:** du 27 avril 2005 à l'automne 2006, y compris les examens de mai à octobre 2006, **mercredis soirs** de 18h15 à 21h30, **samedis matins** de 08h30 à 12h30 ou **mercredis en journée**, 6 avril 2005 à l'automne 2006, y compris les examens de mai à octobre 2006, de 08h45 à 16h15, avec une heure de pause à midi (pas de cours pendant les vacances scolaires)

Cours de gestion informatisée avec le logiciel MS Project
 Intégré dans les cours de chef de projet type CP. Mercredi 30 mars, 6, 13, 20 et 27 avril 2005

Nouveau! Cours de gestion d'entreprise informatisée avec le logiciel directeur assistant
 Intégré dans les cours de gestionnaire d'entreprise type A

Cours de simulateur de management de projet
 Intégré dans les cours de chef de projet type CP. Les lundis 7, mardi 8, mercredi 9 mars 2005.

Cours de «Mind Mapping» avec le logiciel Mind Manager
 4 et 11 mars 2005, de 8h45 à 16h15, avec une heure de pause à midi.

Nouveau! E-Learning et coaching
 Préparation aux certifications IPMA/VZPM de niveau C et B. Examens programmés 9 et 23 mars, 4 et 18 mai 2005.

Prochaine séance d'information, dans les locaux de l'IFCAM
 ■ **Cours types A, DF, CP:** mardi 5 avril 2005, 18h30.
 Sur inscription auprès de notre secrétariat.

IFCAM Lausanne Romandie Formation
 Petit-Chêne 38, 1001 Lausanne
 Tél. 021 331 10 90/92
 Fax 021 331 10 91
 Internet: www.ifcam.ch,
 E-mail: office@ifcam-am.ch

PME-vital

Promotion de la santé au travail

L'IFCAM met sur pied un cours de formation continue de 2 jours à l'intention des responsables de la santé et de la sécurité dans l'entreprise

Jusqu'à présent, cette possibilité était essentiellement réservée à de grandes entreprises. Depuis le 1er octobre 2004, Promotion Santé Suisse offre le programme «PME-vital» pour la promotion de la santé aux petites et moyennes entreprises. Ce programme en modules a été développé par des spécialistes et par des entreprises – de la pratique pour la pratique

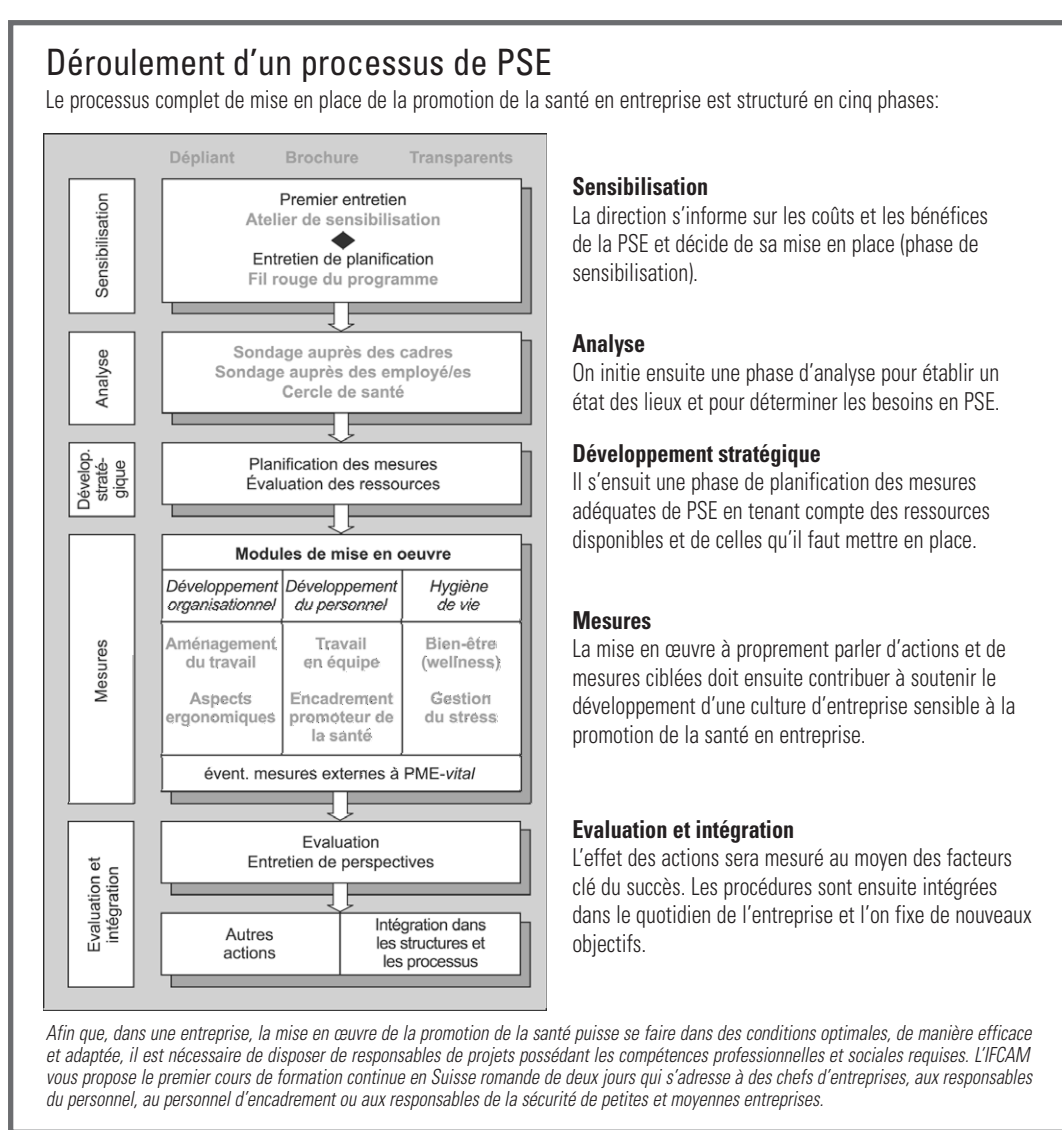
L'IFCAM prévoit de mettre sur pied un cours de formation continue de 2 jours à l'intention des responsables de PME-vital au sein de l'entreprise, soit des directeurs/trices d'entreprise, responsables du personnel, personnel d'encadrement ou responsables de la sécurité, pour le mois de juin prochain.

Vous avez dit «PME-vital»?

De nombreux systèmes de management et de certification sont proposés aujourd'hui aux chefs d'entreprise: analyse de processus ISO, systèmes de qualité totale, bilans environnementaux, de sécurité ou d'analyse comparative (benchmarking) dans le domaine social. La multiplicité de ces offres est telle que seule une gestion intégrée et non isolée de ces éléments, tous importants par ailleurs, permet la cohérence souhaitée et l'efficacité nécessaire à toute PME.

PME-vital aborde la question de la santé des employé(es) précisément sous cet angle intégrateur et complémentaire aux systèmes de gestion d'entreprise.

Les valeurs fondamentales pour la mise en œuvre au sein



Déroulement d'un processus de PSE

Le processus complet de mise en place de la promotion de la santé en entreprise est structuré en cinq phases (voir schéma).

A l'heure actuelle, l'aptitude des entreprises à mettre en œuvre la promotion de la santé en entreprise par le biais du programme PME-vital dépend essentiellement des conseils et de l'expertise de spécialistes externes. En se basant sur le principe de la promotion de la santé qui veut que les personnes concernées dans l'entreprise aient elles-mêmes les capacités d'agir adéquatement, il est nécessaire que les PME créent leurs propres ressources en personnel, ceci d'autant plus que souvent, les PME ne souhaitent guère investir de fortes sommes pour la promotion de la santé en entreprise.

Les participants/es au cours IFCAM recevront les qualifications nécessaires à la mise en œuvre par étapes de la promotion de la santé, et ceci à l'aide des modules de PME-vital et selon les critères définis dans la déclaration de Luxembourg, soit la participation des employé(es), une application ciblée et systématique et des mesures visant à agir sur le contexte et sur le comportement.

Concrètement, en termes d'objectifs à atteindre, cela signifie que:

- ▶ les participants connaîtront les liens positifs et négatifs existants entre le travail et la santé
 - ▶ ils posséderont les arguments nécessaires à la mise en œuvre en interne du programme
 - ▶ ils connaîtront le déroulement du programme PME-vital et sauront avoir recours aux différents modules de manière pertinente
 - ▶ ils auront développé l'esquisse d'un projet dans leur propre entreprise et auront défini les prochaines étapes concrètes.
- Ils disposeront d'un réseau de responsables de projets et de personnes spécialisées en matière de promotion de la santé en entreprise.

Les dates exactes du cours PME-vital, seront transmises dans l'édition du JAM de mai 2005. ♦

d'une entreprise sont la responsabilisation, la participation et une pratique multisectorielle. En effet, la promotion de la santé voit dans l'être humain des collaborateurs et des collaboratrices autonomes auxquels les supérieurs hiérarchiques accordent assez de marge de manœuvre pour qu'ils soient en mesure de percevoir cette responsabilisation par rapport à leur santé. Par la mise en œuvre des principes de participation, les collaborateurs ne sont plus seulement les destinataires passifs de mesures (le travailleur susceptible d'être protégé), comme la LAA (loi Assurance accidents) et la LTr (loi sur le Travail) le postulaient principalement jusqu'à présent, mais participent activement à l'amé-

gement de leur espace et de leur organisation de travail. Multisectoriel signifie l'implication de la promotion de la santé dans tous les secteurs de l'entreprise. La promotion de la santé doit avoir sa place dans le «cahier des charges» de l'employeur. Ce qui est déterminant, c'est le rapport qu'entretient le personnel d'encadrement avec ses collaborateurs. Le personnel d'encadrement peut influencer de façon notable le bien-être, la motivation et la productivité des collaborateurs et collaboratrices. Des employés respectés et entendus se sentent pris au sérieux et seront dès lors moins souvent absents. La santé est donc un point de convergence entre les intérêts individuels à tous les niveaux de la hiérarchie d'une

entreprise et les intérêts collectifs: l'entreprise en tant que telle, les organisations représentant les employés et la société de manière générale.

Or, un coup de baguette magique ne suffira pas. La promotion de la santé en entreprise est une affaire de valeurs et de culture d'entreprise et se met en place sur le long terme. Certes, un grand nombre de PME agissent déjà dans cette direction, sans avoir nommé leur action par les mots et les concepts que nous utilisons ici. L'avantage de PME-vital, c'est précisément que chaque entreprise peut aborder le thème là où le besoin se fait ressentir le plus vivement. PME-vital est construit en modules applicables de manière flexible et ciblée.

La responsabilité sociale des entreprises

Quelle est la position de votre entreprise en matière de RSE (responsabilité sociale des entreprises)?

Les temps changent, tout comme les attentes du public à l'égard des entreprises.

Le rôle de l'entreprise était auparavant centré sur l'essor de l'économie. L'entreprise existait pour fabriquer des produits et offrir des services, ce qui avait pour effet de créer de l'emploi et de la richesse. Or, si se trouve que l'évolution nous amène de plus en plus à associer croissance économique et mieux-être environnemental et social.

Il ne suffit plus que l'industrie suisse soit en mesure de rivaliser avec ses concurrents internationaux. Les Suisses veulent tirer la juste part des retombées du progrès économique qu'ils réclament, de quoi assurer une qualité de vie élevée aux personnes qui vivent dans les collectivités où sont installées les entreprises. Les consommateurs suisses et étrangers du monde entier sont de plus en plus nombreux à vouloir obtenir de l'entreprise, avec la

quelle ils font affaire, l'assurance d'une conscience de ses responsabilités sociales.

Les intervenants: investisseurs, organismes de réglementation, employés, municipalités ou organismes non gouvernementaux, vont au-delà du rendement économique de l'entreprise, creusant la question de savoir si elle mène ses affaires sous le couvert de l'éthique et de la responsabilité sociale, si elle entend adhérer aux pratiques du développement durable.

La responsabilité sociale des entreprises (RSE) s'entend de l'engagement d'une organisation à répondre aux attentes des intervenants sur les plans économique, environnemental et social.

La définition de la RSE revêt une signification différente d'une entreprise à une autre. Bon nombre d'entre elles utilisent plutôt d'autres termes comme la croissance durable, la responsabilité de l'entreprise, la responsabilité sociale ou la conscience sociale de l'entreprise pour exposer aux intervenants en quoi consiste leur engagement social et envi-

ronnemental. Quelle que soit la définition que l'on retienne, la RSE est souvent perçue comme la contribution qu'apporte l'entre-

prise au développement durable, c'est-à-dire comment l'entreprise concilie ses objectifs économiques, environnementaux et so-

ciaux tout en prenant en compte les attentes des intervenants et en haussant la valeur pour l'actionnaire.

Société suisse de Management de Projet
11ème congrès annuel

Vous êtes impliqué dans des projets? Le congrès SMP 2005 vous offre des outils et des méthodes pour mieux les piloter.

Nouveau: un module de formation e-learning, sur un thème à choix, est compris dans le prix du congrès. Découvrez cette nouvelle manière d'apprendre!

Projet: les outils de la réussite
30 et 31 mars 2005
HEC, Université de Lausanne

Formation - 30 mars
 Journée dédiée à la formation, avec 16 séminaires proposés, qui recouvrent tous les aspects de la gestion de projet.

Conférences - 31 mars
 Des témoignages de praticiens et de personnalités, des présentations d'entreprises et des stands.

Economisez CHF 100.- en vous inscrivant avant le 11 mars!

Programme et inscription: www.project-management.ch