

DEFINIR, PENSER ET CONDUIRE SA STRATEGIE RH

2308

Rôle de la gouvernance et de
la dirigeance dans la gestion
des richesses humaines

Dans le secteur social et médico-social, les employeurs et ceux qui ont délégué sont des « patrons de TPE (très petites entreprises) ou de PME (petites et moyennes entreprises).

Ils ont donc à assumer toutes les responsabilités des employeurs de droit privé au regard de l'ensemble des salariés.

Les changements profonds liés aux évolutions législatives, aux règles du dialogue social individuel et collectif et aux évolutions du cadre conventionnel à venir (CCUE) impliquent de définir et de mettre en œuvre une politique et des stratégies ressources humaines.

Le contexte social et économique actuel, auquel s'ajoute les tensions sur l'emploi rendent impératif de préparer, définir et conduire une politique de gestion humaine des richesses et des compétences des collectifs de travail.

Ces changements impactent en interne les modalités de prise en charge des publics et de coopération entre les professionnels.

Ils nécessitent une évolution des pratiques qui souvent décalent les professionnels des fondements de leur savoir-faire et les insécurisent. Partant de clés de lecture issues des travaux en sociologie, psychosociologie et clinique du travail, ce séminaire invite les participants à penser des politiques d'accompagnement du changement centrée sur une compréhension de la complexité du travail concret et de ses différentes dimensions (identité, appartenance, implication, santé, pouvoir d'agir...).

OBJECTIFS ET COMPÉTENCES

- Donner toutes les informations et les perspectives d'évolution du secteur.
- Traduire ses informations en impacts sur la gestion humaine des richesses et des compétences individuelles et collectives
- S'appuyer et partager les différentes situations de terrain rencontrées par les participants
- Présenter l'ensemble des questions auxquelles doivent répondre les gouvernances et dirigeances afin d'améliorer la gestion des RH
- Connaître les apports fondamentaux de la clinique du travail pour une compréhension du travail concret.
- Savoir analyser une situation de travail et diagnostiquer l'impact de changements sur l'activité
- Savoir repérer des situations susceptibles de générer de la souffrance

En prélude à la formation

Affirmer sa politique des ressources humaines et construire une Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP) pour la mettre en application, constituent des enjeux majeurs pour les institutions et leurs organisations.

Le programme détaillé de chaque séquence sera transmis sur demande. Ce cycle peut se réaliser en totalité ou partiellement. Chacune des séquences pouvant être suivie et facturée de manière séparée. Ce module peut être réalisé en formation Intra.

PROFIL STAGIAIRE

Ce module s'adresse à des administrateurs, des directeurs (d'association ou de fondation, directeurs de pôles ou d'établissement) et cadres de direction hiérarchiques et fonctionnels (DRH, ...) exerçant dans le champ de l'économie sociale et solidaire et désirant se perfectionner dans l'élaboration et le pilotage de leurs politiques des Ressources Humaines.

Prérequis : Administrateurs ou membres de bureaux d'associations sociales et médico-sociales ; Directeurs généraux, Directeurs de structures, DRH

Aptitudes : en lien avec les prérequis

PROGRAMME

Le parcours est articulé autour de trois séquences, soit cinq journées, dont les quatre premiers portent sur des thématiques contemporaines ciblées : nouvelles formes d'action, nouvelles fonctions, nouvelles activités... Elles sont toutes abordées sous un angle qui fait le fil rouge du parcours : la définition et la construction des relations dans les organisations contemporaines. Chaque séquence se propose d'explorer, d'analyser et de penser des modalités de coopération, de dialogue social, d'autorité ou de traitement de la conflictualité.

La dernière journée organise l'élaboration pour chaque participant d'un projet d'action.

Séquence 1 : Elaborer et mettre en œuvre une stratégie RH

- Apports théoriques sur le management stratégique en économie sociale.

Principes et pré-requis

- Méthodologies de diagnostic d'une fonction RH
- Schéma méthodologique d'un plan performance en RH
- Elaboration d'outils de pilotage RH et de tableaux de bords de suivi
- Mise en place méthodologique d'une GEPP
- Schémas d'optimisation de la fonction RH au sein de l'organisation

Séquence 2 : Intégrer une clinique du travail dans sa politique RH pour garantir la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

- Caractéristique, dynamiques et enjeux du Travail : rapport prescrit / réel.

Rapport subjectivité / collectif. Pouvoir d'agir....

- Les aspects sociologiques et psychologiques de l'investissement dans le travail : le métier, l'activité...
- Les théories de l'accompagnement du changement

Séquence 3 : Mise en application : définir les axes de sa politique RH

- Consolidation des diagnostics, notamment à partir des retours d'expériences
- Définition des contours d'un projet d'action et de ses conditions de mise en œuvre

CONTACTS

Inscription Formations Perfectionnement,
Séminaires et Formations supérieures

inscription@andesi.asso.fr

Pour réaliser cette formation dans votre établissement :

Lydie AUGUSTIN

Assistante de formation Andesi sur sites

l.augustin@andesi.asso.fr

les acteurs de
la compétence

S'INSCRIRE

Comment
financer votre
formation

Demander un
devis

COÛT

Séquence 1 ou 2 : 640 euros
séquence 3 : 320 euros
Module complet : 1600 euros
Intra : nous consulter (= inscription@andesi.asso.fr)

DURÉE

Séq. 1 : 2 jours
Séq. 2 : 2 jours
Séq. 3 : 1 jour

DATE(S)

Séq. 1 : 23 et 24 mars
Séq. 2 : 19 et 20 avril
Séq. 3 : 16 mai

INTERVENANT.E.S

Séquence 1 : Jean-Marie Poujol
Séquence 2 : Marie-Caroline Artaud
Séquence 3 : Marie-Caroline Artaud et
Jean-Marie Poujol

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Présentiel Distanciel Hybride

Exposes

Mises en situation

Participation active

Documents et supports de cours remis aux participants

DISPOSITIF DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Un questionnaire préalable à la formation sera adressé à chaque stagiaire. Il vise à identifier ses attentes de formation et ses connaissances du sujet.

En complément d'un échange intervenant-stagiaire à l'issue de la formation, un questionnaire de satisfaction sera adressé à chacun.

A six mois, le stagiaire est sollicité pour évaluer l'impact de la formation sur ses pratiques.

VALIDATION/CERTIFICATION

Une attestation de formation est délivrée en fin de formation par l'Andesi.

LIEU DE FORMATION

En Inter - à l'Andesi

Dans votre établissement

ACCESSIBILITÉ

Nous étudions au cas par cas toutes les situations de handicap afin d'envisager une intégration dans la formation. Dans le cas contraire, nous prévoyons une orientation vers des organismes appropriés.

DÉLAI D'ACCÈS

Inscription jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation.



01 46 71 71 71

info@andesi.com