

**Public**

Directions, DRH, services  
RH, encadrants

**Animé par**

**ENEIS by KPMG**

**Durée**

1 à 4 jours

**Nombre de participants**

5 à 16 participants

**Prérequis**

Si distanciel, pré-requis  
techniques

**Modalités  
pédagogiques**

Formation-action

**Contact**

Votre  
délégation  
territoriale

# Module flash

## Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

### Objectifs

Permettre à un établissement ou groupe d'établissements de mettre en oeuvre l'accueil des nouveaux arrivants et faciliter leur intégration dans leur environnement professionnel, dans un processus lié à la QVT :

- Dès la phase de recrutement, définir des conditions d'accueil des candidats mettant en avant la structure, son fonctionnement et son environnement
- Définir les conditions d'arrivée et les parcours des nouveaux agents, de manière générale et en fonction des spécificités des services
- Organiser les modalités et le calendrier du suivi et du bilan de l'intégration

### Programme

- Valoriser la structure lors de l'entretien de recrutement
  - Les notions de marque employeur et de fidélisation des agents
  - Les leviers d'attractivité d'une structure
  - Les leviers de rétention des agents
  - « Marketer l'entretien de recrutement »
- Préparer l'arrivée d'un nouvel agent
  - Le rétroplanning de l'arrivée
  - Les parties prenantes de la préparation de l'intégration
- Structurer un parcours d'intégration
  - L'élaboration d'un parcours d'intégration
  - La méthodologie d'élaboration d'un livret d'accueil
- Assurer le suivi de l'agent les premiers mois
  - L'accueil de l'agent son premier jour
  - La formalisation d'un processus de suivi
  - Les objectifs et les bénéfices d'un rapport d'étonnement

### Points forts de l'intervention

- Un dispositif d'intégration pensé comme un vecteur essentiel de la culture d'établissement mais aussi comme levier de fidélisation.
- Une animation favorisant la réflexion collective et les remontées terrain.
- Une capacité de benchmark grâce à nos nombreux accompagnements.
- Une intersession permettant la réalisation d'un point d'étape à la mise en oeuvre avec d'éventuels ajustements au regard de la réalité du déploiement.
- Le programme sera adapté au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement.



**Public**

Directions, DRH, Services  
RH, Cadres de service.

**Animé par****SOFAXIS****Durée**

2 à 4 jours

**Nombre de participants**

6 à 16 participants

**Prérequis**

Aucun

**Modalités  
pédagogiques**

Formation-action

**Contact**

Votre  
délégation  
territoriale

## Module flash

# Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

### Objectifs

- Définir, dès la phase de recrutement, les conditions d'accueil des candidats mettant en avant la structure : ses atouts, son fonctionnement organisationnel et son environnement de travail
- Faire de l'intégration des nouveaux arrivants un des leviers de la QVT
- Définir les conditions d'arrivée des nouveaux agents, de manière générale et en fonction des spécificités des services
- Structurer un parcours d'intégration pour chaque arrivant, en fonction des spécificités relatives aux métiers, services et activités
- Organiser les modalités et le calendrier du suivi et du bilan de l'intégration
- Partager la méthodologie et les outils pratiques mis en œuvre
- Procéder à des ajustements et évaluer le dispositif dans le cadre d'un retour d'expérience

### Programme

- Le module (avec intersessions éventuelles) s'organise autour des étapes suivantes :
- Accueillir et intégrer de nouveaux collaborateurs (principes, objectifs et perspectives)
  - Intégrer les concepts de "onboarding" et de "marque employeur"
  - Identifier les étapes de l'accueil et de l'intégration d'un nouvel arrivant
  - Mettre en synergie des différents acteurs du processus de recrutement et d'intégration
  - Organiser les modalités pratiques de l'accueil et de l'intégration, cadencer le dispositif dans le temps
  - Définir les modalités d'évaluation du nouvel embauché et construire un outil de suivi de l'expérience
  - Construire sa feuille de route adaptée

### Points forts de l'intervention

- Conception, formalisation et mise en œuvre opérationnelle d'un processus d'accueil, de suivi et d'intégration des nouveaux arrivants permettant un accompagnement complet.
- Apport d'une expertise croisant gestion des ressources humaines et qualité de vie au travail.
- Intersession de 6 mois permettant à chaque participant d'expérimenter puis de bénéficier d'un temps partagé de retour d'expérience avec les pairs (des ateliers, menés sur le modèle du co-développement, favoriseront l'apprentissage collectif par l'expérience).
- Durée et programme adaptables selon le contexte et les enjeux de chaque établissement.

**SENSIBILISATION-APPROPRIATION | EXPLORATION | ACCOMPAGNEMENT-FORMATION**