

ACCOMPAGNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS

MODULE 1A : DIAGNOSTIC DES PRATIQUES RH ET PLAN D' ACTIONS D'UNE POLITIQUE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Objectifs Pédagogiques : - Accompagner la réalisation du diagnostic de la politique RH des pratiques en matière de maintien dans l'emploi de(s) l'établissement(s)

- Analyser le diagnostic en fonction des enjeux spécifiques à chaque établissement
- Accompagner la définition d'une politique d'établissement de prévention de désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi
- Élaborer son Plan d'actions de mise en œuvre de la politique définie, dont les formations nécessaires au développement des compétences des acteurs internes
- Évaluer la réalisation du plan d'actions et l'atteinte des objectifs

PUBLIC VISE :

➔ Responsables en ressources humaines, encadrants et agents acteurs de la prévention intervenant dans la politique de maintien en emploi de l'établissement.

DATE :

➔ A définir

DUREE :

➔ 3 ou 5 jours (prestation individuelle ou groupement d'établissements)

MODALITES :

➔ Intra ou Inter

PREREQUIS :

➔ Aucun prérequis nécessaire

MOYENS TECHNIQUES ET D'ENCADREMENT :

➔ Éléments matériels de la formation :

- Individuel : Salle permettant un entretien dans le respect des conditions de confidentialité.
- Collectif : un support pédagogique est distribué à chaque stagiaire. La formation alterne apports théoriques, retours d'expérience et études de cas. Salle de formation (table en U / paper board) Matériel nécessaire à la présentation (Vidéoprojecteur)

➔ Compétences techniques, professionnelles pratiques ou théoriques du formateur :

Neeria mobilise une équipe pluridisciplinaire de consultants formateurs, composée d'experts spécialistes du secteur sanitaire : Consultants en ressources humaines, ergonomes, psychologues du travail.

➔ Suivi de l'exécution de l'action :

- Une feuille d'émargement est signée par chaque participant par demi-journée,
- Une attestation de présence et une attestation de fin de formation sont remises à chaque participant en fin de session.

DEROULEMENT PEDAGOGIQUE

1 Etude contextuelle : état des lieux du fonctionnement de l'établissement :

- Etude documentaire
- Entretiens avec les personnes clés

2 Diagnostic de la politique RH et des pratiques en matière de maintien dans l'emploi :

- Evaluation des pratiques et de leur maturité au cours d'un atelier RH

3 Définition de la politique de prévention de désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi pour l'établissement ou le groupement :

- Définition des grands axes de la politique avec les décisionnaires
- Identification d'indicateurs de suivi

4 Elaboration du plan d'actions :

- Présentation d'une synthèse du diagnostic et des grands axes de la politique
- Définir les actions d'amélioration à mener pour faciliter le maintien dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle
- Elaborer un tableau de bord du programme d'actions
- Etablir des propositions pour améliorer les dispositifs et les outils

5 Evaluer la réalisation du plan d'actions et l'atteinte des objectifs (8 mois à 1 an après la mise en place des actions)

- Évaluer l'avancement dans la mise en œuvre des actions et l'atteinte des objectifs
- Capitaliser sur les réussites et de proposer des mesures correctives

SUIVI ET EVALUATION

Évaluation des connaissances :

Tout au long de la formation des exercices et/ou quizz permettent d'évaluer la compréhension des connaissances acquises et de recadrer si nécessaire.

Évaluation des attentes et de l'atteinte des objectifs :

Au début de la formation, l'échange permet au formateur d'identifier les attentes des stagiaires et de valider la cohérence avec les objectifs de formation. La synthèse en fin de séquence permet de s'assurer de l'atteinte des objectifs et de recadrer si nécessaire les séquences suivantes.

Évaluation de la satisfaction :

Des questionnaires d'évaluation sont remis aux stagiaires à l'issue de chaque module. Une évaluation à froid est réalisée après chaque parcours clôturé. Un questionnaire d'impact de la formation

