



ATELIER RH POUR LES SAP

NIVEAU 1

Accompagnement des responsables à la structuration des RH

Publics concernés : Salariés des entreprises de Services à la Personne (secteur Marchand)

Lieu : ADC – HANDY JOB 06 : 148, avenue Georges Guynemer - 06700 Saint-Laurent-du-Var



JOUR 1 : CONNAITRE L'ENVIRONNEMENT REGLEMENTAIRE LIE AU RECRUTEMENT

Objectifs :

- Permettre aux salariés dirigeants, responsables ainsi qu'aux professionnels RH de structures de Services à la Personne de maîtriser la réglementation applicable au recrutement afin de sécuriser leurs pratiques.
- Détenir des outils clefs, permettant une analyse fonctionnelle des postes à pourvoir.
- Se perfectionner dans la réalisation des entretiens de recrutement et utilisation des outils de sélection.

Déroulé :

MATIN		APRES MIDI	
<p>La législation se rapportant au SAP</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les divers types de normes applicables au SAP et leurs liens fonctionnels (Lois, décrets, Con-- - Focus sur les normes de droit commun et spécifiques au SAP, applicables aux opérations de - Recrutement, Convention Collective, Accords, etc.) - L'engagement pré-contractuel : de l'entretien de recrutement à l'entretien d'embauche 	<p>Les contrats de travail et les dispositifs associés</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tour d'horizon des divers types d'engagements contractuels en matière de travail et focus sur la période d'essai -Les contrats bénéficiant de financements ou d'allègements de charges spécifiques -Les aides liées à la préparation et à l'embauche du candidat (actualité des aides à l'embauche, POEI, POEC, AFPR,...) 	<p>Rédiger une fiche de poste ou une offre d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> -Construire ou mettre à jour les fiches de poste -Savoir définir un besoin en recrutement (Analyse fonctionnelle du poste et de son évolution possible, contexte de travail et de l'équipe, missions, etc.) -Synthétiser le besoin et le transformer en offre d'emploi « attractive ». 	<p>Mener un entretien d'embauche, utiliser des outils de sélection</p> <ul style="list-style-type: none"> -Les objectifs et étapes de l'entretien d'embauche -Analyse de la posture du recruteur en entreprise afin d'objectiver son choix (préjugés, stéréotypes...). -Connaître les règles (juridiques et déontologiques) concernant les tests et autres outils de sélection.



OPTIMISER LE RECRUTEMENT DANS LE SAP : Sourcing et intégration du candidat

Objectifs

- Permettre aux dirigeants et responsables de structures SAP ainsi qu'à leurs managers chargés des RH, d'optimiser leur recherche, par l'identification des nouveaux réseaux de candidats.
- Répondre aux exigences actuelles en matière de traçabilité de la décision, d'équité et de non-discrimination
- Maîtriser les nouveaux outils digitaux pour concrétiser une mise en relation. Se familiariser avec les outils du recrutement : tests de personnalité, mises en situation.

MATIN

APRES MIDI

Mettre en oeuvre une nouvelle stratégie de recrutement

- La digitalisation de la fonction Recrutement
- Le mode de fonctionnement des outils numériques
- Quels sites pour recruter efficacement dans les SAP ?
- Les réseaux sociaux et job-boards

Les réseaux et partenaires de l'emploi

- Tour d'horizon des divers partenaires institutionnels de sourcing (Pole Emploi, Mission Locale, Maisons de l'Emploi, PLIE, structures d'insertion type IAE, etc.)
- Les centres de formation spécialisés dans le SAP (Apprentissage et professionnalisation)
- Comment engager des partenariats fructueux avec ces interlocuteurs ? (Retours d'expérience)

Optimiser les outils mis à disposition

- Maîtriser et se former aux tests de personnalité
- Définir et construire une mise en situation efficace-
- Analyser les retours du salarié à la lumière de vos besoins.

Intégrer le salarié sélectionné

- L'intégration : Une étape décisive dans la collaboration
- Comment assurer un suivi du salarié entrant ? (Outils, méthode, approche et posture : zoom sur le tutorat...)
- Comment déceler les problèmes de démarrage, suite à la prise de poste. Proposer des correctifs.-

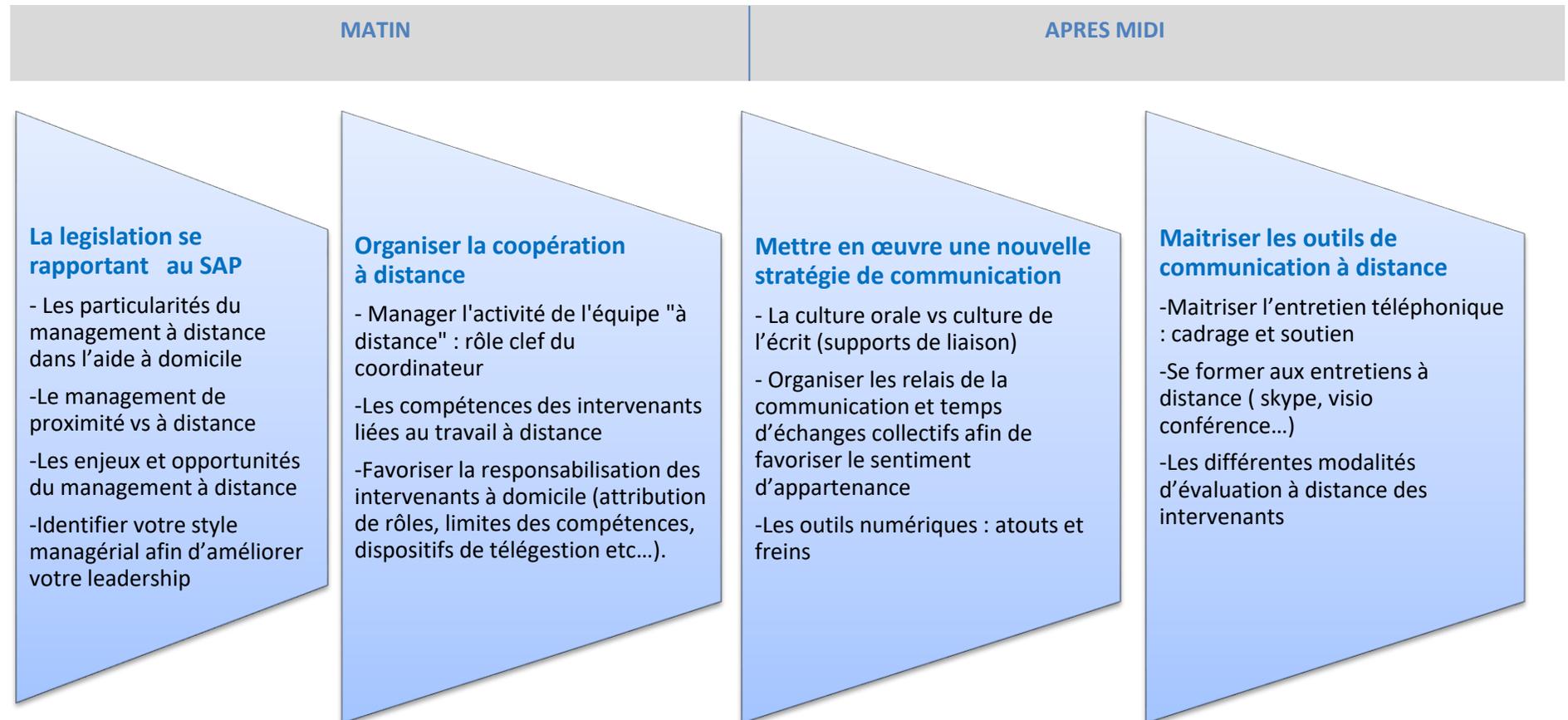


MIEUX MANAGER SES EQUIPES A DISTANCE

Objectifs

- Permettre aux dirigeants et responsables de structures de Services à la Personne d'acquérir des connaissances et techniques managériales adaptées au management à distance, d'appréhender ses exigences afin de pouvoir anticiper ses risques.
- Maitriser les nouvelles technologies de communication à distance.

Déroulé

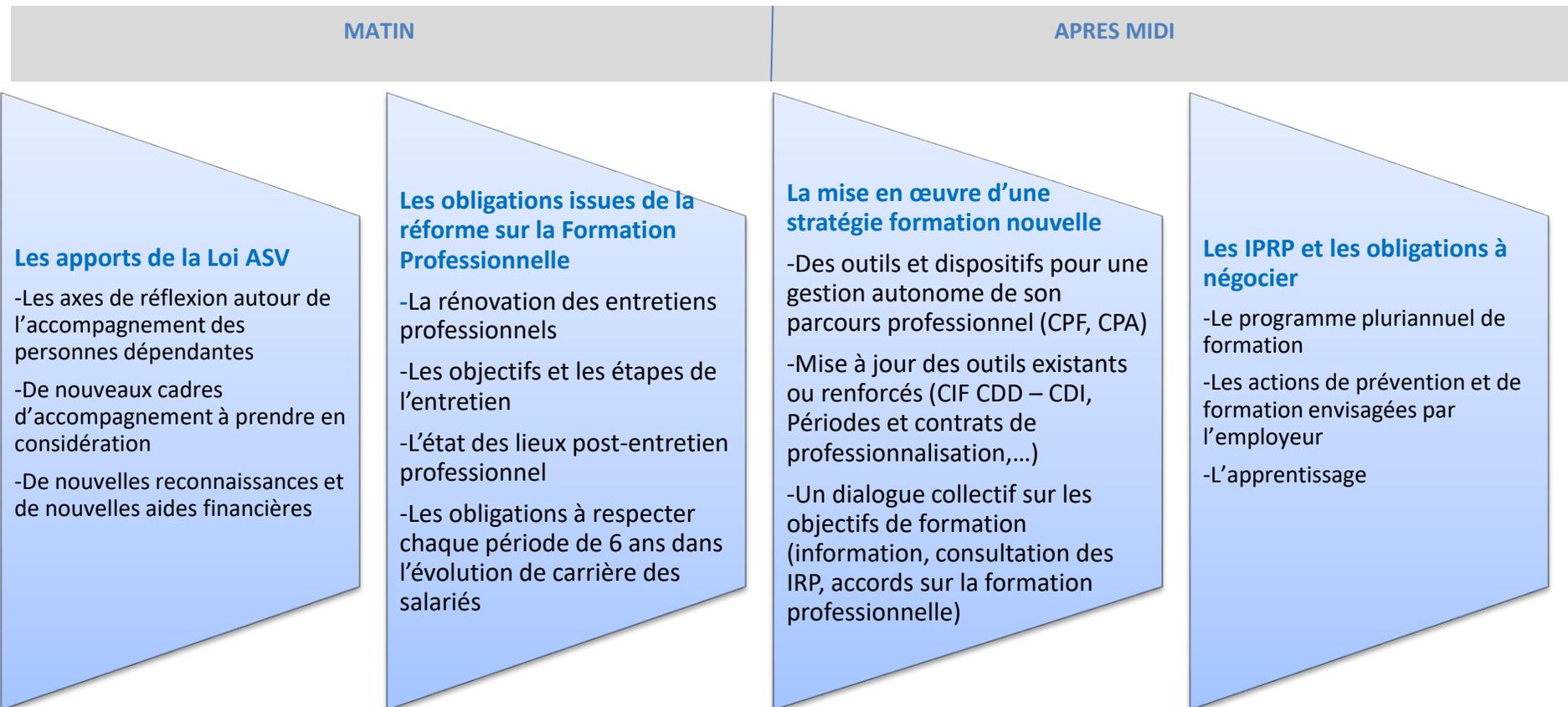


LES OBLIGATIONS SOCIALES RENFORCEES

Objectifs

- Analyser l'actualité juridique dans le SAP et les différentes réformes en matière d'obligation sociale.
- Comprendre les effets et les enjeux de ces réformes et les décliner dans la stratégie RH.
- Assurer un bon climat social dans l'entreprise, en instaurant un dialogue social adéquat avec les IRP sur des sujets essentiels en Gestion des Ressources Humaines.

Déroulé



LE TURN-OVER ET L'ABSENTEISME

Objectifs

- Permettre aux dirigeants et responsables de structures de Services à la Personne d'acquérir des connaissances et techniques en gestion des ressources humaines afin de réduire les risques de turn-over et d'absentéisme et pérenniser son activité.
- Répondre à l'enjeu de professionnalisation des métiers du SAP pour assurer des prestations de services de qualité

Déroulé

MATIN

APRES MIDI

Les causes principales du turn-over et de l'absentéisme au sein des structures SAP :

- Une faible attractivité des métiers de l'aide à domicile, un enjeu pour le recrutement
- Inadéquation des profils des candidats
- Analyse de l'évolution des profils et des compétences : zoom sur la GPEC

Favoriser la reconnaissance au travail :

- Importance de la reconnaissance symbolique
- Le processus d'intégration du salarié (accueil, tutorat, prise de poste et évaluation)
- Favoriser la responsabilisation des salariés dans les processus d'évaluation et de transmission de savoir

Professionaliser les métiers du SAP :

- Une formation continue en réponse à l'augmentation des exigences des clients et situations de travail plus complexes.
- Identifier, développer et valoriser le potentiel des salariés
- Point sur les dispositifs d'accompagnement professionnel (VAE, Bilan de compétences etc...).

Concilier contraintes économiques et réglementaires avec la qualité de vie au travail :

- Intégrer les conditions de travail dans les évolutions et projets de votre structure
- Anticiper les changements organisationnels pour agir sur la qualité de vie au travail
- Renforcer la présence sur le terrain et assurer un suivi des interventions