

Jour 1 : 17/11/2017

PILOTAGE SOCIAL DE L'ENTREPRISE

● OBJECTIFS :

- Maîtriser l'environnement règlementaire et social applicable à la branche SAP
- Être en capacité de mener un entretien d'embauche dans un cadre sécurisé
- Maîtriser les particularités propres à la branche dans les contrats de travail
- Mettre à jour de ses connaissances en Droit du travail SAP

● CONTENU DE LA FORMATION :

	CONTENU	RESULTATS ATTENDUS
Matin	Accueil des participants : présentation de l'intervenant et des objectifs de la formation. Tour de table de présentation des participants et recueil des attentes de chacun	Faire connaissance, construire les premiers échanges en favorisant l'expression orale Analyser les attentes de chaque participant
	L'abrogation partielle de la CCN SAP suite à la décision du Conseil d'Etat du 12/05/17 : La gestion du temps partiel Le travail de nuit Les forfaits jours Les inter-vacations La remise et la modification des plannings.	Être à jour sur la connaissance de la CCN SAP Connaître les dispositions conventionnelles qui ont été annulées et mesurer l'impact de la situation sur sa gestion RH quotidienne.
	Entretien d'embauche & outils RH : Elaboration des critères de recrutement, Les principales étapes (descriptif de poste, fiche de poste, l'offre d'emploi, l'entretien) Le cadre juridique applicable Le principe de non-discrimination à l'embauche et la question de la neutralité. Les différents types de contrats de travail et les aides à l'embauche utilisés à la branche SAP : La gestion de la période d'essai Les spécificités du temps partiel Les clauses à sécuriser Les CDD, les CDI, les contrats aidés Les aides à l'embauche Les PMSMP.	Sécuriser son processus de recrutement Être en capacité de préparer et d'animer efficacement un entretien d'embauche. Connaître les règles propres à chaque type de contrat Être en vigilance sur les moments clefs de la relation de travail Connaître les dispositifs d'aide à l'embauche.
Après-midi	Sécuriser sa gestion RH suite à l'abrogation partielle de la CCN SAP: exercice de co-construction sur la négociation et le contenu d'un accord d'entreprise conforme.	Connaître le processus de négociation d'un accord d'entreprise Connaître le contenu d'un accord d'entreprise permettant de sécuriser sa gestion RH.
	Procédure de recrutement : Rappel de chaque étape, co-construction d'une fiche de poste et d'une offre d'emploi pour une assistante de vie Construction de grilles de sélection Simulation d'entretien d'embauche.	Être en capacité de cibler ses critères de recrutement et de respecter le cadre juridique applicable Savoir animer un entretien d'embauche et argumenter ses décisions.
	Contrats de travail et aides à l'embauche : Analyse commune des clauses contractuelles à sécuriser Synthèse des aides à l'embauche accessibles ?	Connaître le régime juridique de chaque contrat de travail Anticiper les difficultés sociales fréquemment rencontrées dans la branche SAP Être capable d'activer les dispositifs d'aide à l'embauche.

Jour 2 : 12/12/2017

COMMENT OPTIMISER LE RECRUTEMENT DANS LE SAP : Sourcing et Intégration

● OBJECTIFS :

- Connaître les viviers à aller chercher
- Repérer les réseaux locaux et nationaux et lier des partenariats
- Optimiser les outils à l'ère du numérique
- Connaître les outils pour bien recruter
- Identifier les savoir de base
- Réussir l'intégration des nouveaux salariés

● CONTENU DE LA FORMATION :

	CONTENU	RESULTATS ATTENDUS
Matin	Accueil des participants : présentation de l'intervenant et des objectifs de la formation Tour de table de présentation des participants et recueil des attentes de chacun en matière de recrutement.	Identifier dès le démarrage les problématiques et attentes de chaque structure afin de coordonner le groupe et de calibrer les références à utiliser par le formateur (discrimination des temps selon les sujets saillants).
	Atelier de formalisation d'un livret d'intégration sur les postes en tension et sur 6 mois (1 poste par sous-groupe). En conséquence formaliser une fiche de poste adapter en matière de compétences et de savoir être. Exploiter le dispositif CléA pour identifier les savoirs de base.	Organiser la réflexion à partir du besoin et des requis attendus dans les organisations. Discriminer des attentes immédiates et compétences à acquérir avec la pratique et l'adaptation aux règles de fonctionnement internes.
	Adapter les outils de sélection en fonction des résultats de l'atelier précédent.	Présenter les tests adapter et exploitables dans les structures (personnalité, intérêts pro, valeurs travail, recrutement par habiletés...).
	Créer une mise en situation et simuler une mise en application.	Eprouver la pertinence d'une mise en situation et exploiter l'observable sans interprétation abusive.
Après-midi	Tour d'horizon des nouvelles modalités de présentation d'une offre et utilisation adaptée des canaux de communication numérique. Les réseaux exploitables au niveau national et régional, les partenariats utiles. Focale sur l'ensemble des modalités de recrutement.	Savoir se rendre attractif et développer son image et sa notoriété. Favoriser l'appropriation des écarts et permettre à chaque participant de s'exprimer sur ce qui peut être adapté dans sa structure.
	Echange de pratiques sur les modalités de sourcing de chacun et retour d'expérience sur les résultats obtenus.	Capitalisation des savoirs et évolution des pratiques à partir de l'existant.
	Réalisation en sous-groupe d'une annonce attractive au regard des échanges de la journée. Formalisation des conditions de réussite d'une politique de recrutement durable et sereine.	Engager une réflexion sur la cohérence nécessaire entre l'attractivité d'une annonce et la réalité du poste. Echange sur l'organisation et la mesure de l'évolution des compétences dans les entreprises du SAP.

Jour 3 : 16/01/2018

MIEUX MANAGER SES ÉQUIPES À DISTANCE

● OBJECTIFS :

- Cesser l'isolement – mieux suivre ses équipes
- Mettre en place des suivis réguliers
- Organiser des réunions d'équipe
- Utiliser de façon adaptée les outils de communication à distance
- Créer un esprit d'équipe
- Gérer les difficultés dans l'urgence

● CONTENU DE LA FORMATION :

	CONTENU	RESULTATS ATTENDUS
Matin	Accueil des participants : présentation de l'intervenant et des objectifs de la formation. Tour de table de présentation des participants et recueil des attentes de chacun en matière de management.	Identifier dès le démarrage les problématiques et attentes de chaque structure afin de coordonner le groupe et de calibrer les références à utiliser par le formateur (discrimination des temps selon les sujets saillants).
	Les bases du management à distance, et la nécessaire ritualisation des pratiques de communication (discrimination des outils selon les priorités et l'urgence). Les règles de la réunion et de l'utilisation des différents médiums.	Mesurer l'écart entre les bonnes pratiques inhérentes à la communication dans le management à distance et la réalité des managers dans le SAP et plus particulièrement dans l'organisation des structures participantes.
	Brainstorming sur les pratiques de management conditionnées par la distance et la bonne utilisation des différents canaux de communication (réunion, mail, SMS...).	Formaliser un état des lieux et rechercher en sous-groupes des solutions adaptées aux contraintes des participants et aux pratiques dans leurs structures. L'idée étant à la fois d'adapter les pratiques et de prendre de la hauteur sur les modalités organisationnelles et la répartition des responsabilités sur les sites.
Après-midi	Atelier de formalisation des situations d'urgence par l'expression des situations vécues et identification des priorités.	Trier l'urgent et le prioritaire pour aboutir à une réponse différenciée en termes de management.
	Partager la responsabilité : qui soutient aujourd'hui le responsable de site dans la gestion des crises ? Développer la transversalité et le travail en mode projet : quel sujet prioritaire est partagé par les responsables de site ?	Nourrir la réflexion organisationnelle autour du partage des responsabilités et de la valorisation des équipes (tuteur/expert/senior) et ainsi favoriser la stabilité du personnel sur site. Développer le sentiment d'appartenance des responsables de site en développant des projets qui leur permettent d'échanger et de participer à la décision stratégique.
	Elaboration d'une feuille de route et partage des actions envisagées.	Mettre les participants en situation de « faire », capitaliser les propositions, et rendre réaliste les adaptations des pratiques managériales.

Jour 4 : 09/02/2018

LES OBLIGATIONS SOCIALES RENFORCÉES

● OBJECTIFS :

- Mettre en œuvre une politique RH sécurisée et adaptée aux nouvelles normes
- Faire vivre la formation professionnelle dans son entreprise
- Développer le dialogue social et renforcer les relations collectives de travail

● CONTENU DE LA FORMATION :

	CONTENU	RESULTATS ATTENDUS
Matin	<p>Loi ASV du 28/12/2015 : La fin de l'option autorisation/agrément, les évaluations internes et externes, l'APA, le décret du 22/04/16 et le cahier des charges national, activités soumises à agrément, activités soumises à autorisation, activité exclusive, offre globale de service</p> <p>Réforme de la formation du 14/03/2014 Entretien professionnel et bilan : Le CPF (acquisition, spécificités temps partiel, formations éligibles). Financement et obligation de formation : d'une obligation de payer à une obligation de former, le 1% formation, les contours de l'obligation de formation. Les étapes de l'entretien professionnel et la réalisation du bilan</p> <p>Mettre en œuvre une stratégie de formation : Présentation des dispositifs de formation par un conseiller AGEFOS.</p>	<p>Connaître le cadre réglementaire relatif à l'exercice de la profession</p> <p>Maîtriser les modifications et les enjeux de la nouvelle réglementation sur la formation professionnelle</p> <p>Remplir son obligation de formation</p> <p>Connaitre et utiliser l'ensemble des dispositifs formation accessibles.</p>
	<p>Loi travail du 08/08/2016 : La nouvelle hiérarchie des normes, l'accord d'entreprise prioritaire, les nouvelles normes de durée du travail, le CPA, l'inaptitude et les visites médicales</p> <p>Ordonnances MACRON 09/2017 : Articulation accord de branche/accord d'entreprise, nouvelles règles de négociation de l'accord d'entreprise dans les TPE/PME, le barème prud'homal, les nouvelles prescriptions prud'homales, le CDI de chantier, le principe de fusion totale des IRP.</p>	<p>Actualiser ses connaissances et sécuriser sa gestion RH</p> <p>Sécuriser les situations d'inaptitude au travail et développer un dialogue avec le médecin du travail</p> <p>Anticiper les évolutions futures liées aux ordonnances MACRON.</p>
	<p>IRP et négociations obligatoires : IPR : attributions dévolues aux DP, au CE, au CHSCT, au DS, le nouveau Comité Social et Economique (fusion des IRP), consultations obligatoires (formation et orientations stratégiques). Négociations obligatoires : salaires, temps de travail, égalité H/F, QVT. Accord pénibilité, accord égalité H/F, accord intergénérationnel.</p>	<p>Être en capacité d'animer un dialogue social constructif avec les IRP, avec un délégué syndical</p> <p>Mettre en œuvre l'ensemble des négociations obligatoires dans l'entreprise.</p>
Après-midi	<p>Réforme de la formation : Construction et analyse d'outils de conduite de l'entretien professionnel et du bilan.</p>	<p>Utiliser des outils adaptés permettant de faire vivre la politique de formation dans l'entreprise.</p>
	<p>Sécurisation des cas d'inaptitude : Elaboration d'une procédure de gestion des cas d'inaptitude (conforme à la loi travail).</p>	<p>Savoir gérer efficacement l'inaptitude et répondre à l'obligation de reclassement.</p>
	<p>IRP & négociations obligatoires : Construction d'un calendrier de consultation des IRP Schéma de procédure pour l'animation des négociations obligatoires dans l'entreprise.</p>	<p>Renforcer le dialogue social avec les IRP et les DS</p> <p>Renforcer les relations collectives de travail</p> <p>Actualiser sa gestion RH au regard des évolutions récentes (Loi travail et Ordonnances MACRON).</p>

Jour 5 : 13/03/2018

FIDÉLISATION ET VALORISATION DE SES SALARIÉS POUR ÉVITER LE TURN-OVER ET L'ABSENTÉISME

● OBJECTIFS :

- Comprendre la notion de fidélisation et de valorisation des salariés et ses enjeux
- Maîtriser les fondamentaux : qu'est-ce que recouvre les conditions de travail, l'usure professionnelle, la prévention des risques professionnels, la qualité de vie au travail
- Déterminer les priorités de chaque structure en co-construisant dans le groupe des diagnostics de chaque entreprise participante
- Maîtriser l'outil fédérateur : les espaces de discussions sur le travail
- Focus sur la prévention des risques professionnels : contexte, obligations légales, outillage et méthodologie de prévention

● CONTENU DE LA FORMATION :

	CONTENU	RESULTATS ATTENDUS
Matin	Accueil des participants : présentation de l'intervenant et des objectifs de la formation. Tour de table de présentation des participants et recueil des attentes de chacun.	Identifier dès le démarrage les problématiques et attentes de chaque structure afin de coordonner le groupe et de calibrer les références à utiliser par le formateur.
	Brainstorming autour des notions de fidélisation et valorisation des salariés et des enjeux.	Poser le cadre de la journée et le contexte des entreprises participantes Se mettre d'accord sur les termes.
	Apports théoriques sur les notions : - Conditions de travail - Usure professionnelle - Prévention des risques professionnels - Qualité de vie au travail.	Acquérir les notions fondamentales autour des conditions de travail Maîtriser les périmètres de chaque notion.
	Focus sur la prévention des risques professionnels : Apports théoriques sur : - Contexte santé du secteur - Obligations légales - Méthodologie de prévention DUERP - Outillage.	Maîtriser la base de la prévention des risques professionnels Impulser une dynamique dans son entreprise.
Après-midi	Atelier de co-construction « Déterminer les priorités dans sa structure (autodiagnostic partagé) » « Comment déterminer les priorités en mode participatif dans sa structure ? »	Avoir une idée des priorités d'amélioration propre à son entreprise Savoir instaurer une dynamique participative en mode QVT de détermination des priorités rattachées au projet d'entreprise
	Apport théorique sur les Espaces de discussion sur le travail développés par l'ANACT : - Rôle et missions des EDD - Détecter les EDD en place dans son entreprise - Méthodologie de mise en place des EDD.	Maîtriser un outil fédérateur et adéquat au secteur du service à la personne Permettre aux structures participantes de se projeter dans une dynamique de lien avec les salariés.
	Bilan à chaud, retours sur le déroulé de la journée, capitalisation entre participants de ce qu'ils retiennent de la journée.	Ancrer les apprentissages du jour, souder les échanges et favoriser l'autonomie entre eux.