



Catalogue de formation 2018

Ateliers SAP RH

Ce catalogue est financé par :



Le Pôle Services à la Personne Provence-Alpes-Côte d'Azur est le premier réseau régional de l'aide et du soin aux domiciles en région. Il rassemble les organismes sanitaires, sociales, médico-sociales et de services à la personne autour de la construction d'un parcours de soins et de services aux domiciles, dans une logique de coopération et de coordination des acteurs. Il accompagne notamment ses adhérents sur des problématiques RH (GPEC, prévention des risques...), organisationnelles, stratégiques (coopération, RSE, organisation interne...) et management / gestion.

AGEFOS PME Provence-Alpes-Côte d'Azur souhaite accompagner les personnes en charge des Ressources Humaines et de la formation afin de les outiller par rapport aux principaux changements de la réforme (obligations sociales et dialogue social renforcés, annualisation du temps de travail...) et dans leur gestion RH. C'est pourquoi AGEFOS PME Provence-Alpes-Côte d'Azur veut proposer pour la 2ème année consécutive des solutions formation pertinentes sous la forme d'Ateliers RH SAP spécifique au secteur d'activité et constitués d'1 cycle de 5 jours et 4 thématiques.

Afin d'apporter une prestation sur-mesure et de qualité, le PSP PACA a décidé d'animer ces ateliers avec le cabinet LEXEGALIS (spécialiste en droit du travail) et le cabinet FRAISSINET & associés (expert sur les thématiques du recrutement, le management, la santé au travail...).

PUBLIC

Salariés des entreprises adhérentes à AGEFOS-PME relevant de la branche des entreprises de services à la personne de moins de 250 salariés (équivalent temps plein).

PROGRAMME

Ce cycle est constitué de **4 thématiques sur 5 jours**, chaque thème apportera des outils et méthodes concrets afin que les entreprises puissent les mettre en œuvre au sein de leur organisation. Il est préférable que les entreprises inscrites suivent le cycle dans sa globalité ; il est néanmoins possible qu'elles puissent choisir le ou les thèmes auxquelles elles souhaitent participer.

Adapter son entreprise et son accompagnement aux changements réglementaires - les ordonnances Macron	p. 3
Les risques psychosociaux, savoir les appréhender et structurer sa prévention	p. 5
Fidéliser ses salariés et éviter le turn-over et l'absentéisme	p.7
Optimiser vos recrutements	p.9

MODALITES D'INSCRIPTION

Les inscriptions se font directement sur la plateforme [Accès Formation](#) au plus tard 3 semaines avant le début de la formation.

PRISE EN CHARGE FINANCIERE

Les coûts pédagogiques sont pris en charge par l'OPCA. Cependant, une participation forfaitaire est demandée à l'entreprise adhérente. Le montant de cette participation obligatoire aux frais d'inscription est fixé à 10€ HT/jour/stagiaire soit 12€ TTC/jour/stagiaire, qui sont à régler à l'OPCA après inscription sur la plateforme. Les convocations précisant les modalités de la formation seront envoyées 15 jours avant le démarrage.

ADAPTER SON ENTREPRISE ET SON ACCOMPAGNEMENT AUX CHANGEMENTS RÉGLEMENTAIRES - LES ORDONNANCES MACRON



INFORMATIONS PRATIQUES

Durée : 2 jours (14h)	Lieux & dates	Nice	24 et 25/09/18
		Avignon	08 et 09/10/18
		Aix-en-Provence	16 et 17 /10/18

PUBLIC ET PRE-REQUIS

Dirigeant-e, responsable de formation et /ou en Ressources Humaines, responsables de secteurs, assistant-e technique; assistant-e RH ..., toute personne en charge des RH

OBJECTIF GENERAL / OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Être en capacité d'avoir une vue d'ensemble des Ordonnances Macron
- Connaître les points de droit social sur lesquels ses pratiques RH vont devoir évoluer
- Actualiser ses connaissances
- S'approprier le nouveau cadre juridique pour pouvoir le décliner de façon opérationnelle dans sa structure
- Appréhender par avance la mise en place et le fonctionnement du CSE

CONTENU

	Contenu	Résultats Attendus
Jour 1 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
	Comprendre la nouvelle articulation des normes en droit du travail : - La nouvelle hiérarchie des normes prévue par les Ordonnances et l'articulation des normes entre elles - Etude du Bloc 1, du Bloc 2 et du Bloc 3 - Domaines où l'accord est prioritaire sur la convention collective - Domaines où la convention collective prime	Être à jour sur la nouvelle hiérarchie des normes et mesurer l'intérêt de négocier un accord d'entreprise Elaborer les grands axes d'un accord d'entreprise en matière de durée du travail
	Les enjeux liés à l'accord d'entreprise : Construire son modèle social d'entreprise Atelier de construction du contenu de l'accord d'entreprise	

	Contenu	Résultats Attendus
Jour 1 Après-midi	Connaître le nouveau cadre applicable aux représentants du personnel (le Comité Social et Economique) : - Quand et comment mettre en place le CSE ? - Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés/ de plus de 50 salariés - Principales attributions - Nouvelles règles de fonctionnement	Connaître le régime juridique applicable au CSE et les nouvelles règles de fonctionnement de l'instance unique. Mesurer les changements par rapport aux anciennes instances
	Construire un calendrier d'élections professionnelles adapté au CSE	Être en mesure de décliner le processus électoral dans son entreprise pour la mise en place du CSE

	Contenu	Résultats Attendus
Jour 2 Matin	Gestion des contrats et nouveaux modes de rupture : - Les possibles adaptations du droit des CDD - Le CDI de chantier - Nouveaux modes de rupture (rupture conventionnelle collective et congé mobilité) - Nouvelles règles entourant le droit du licenciement (barème, motivation du licenciement, prescription, indemnité)	Sécuriser la gestion des contrats de travail et les phases de rupture. Connaître les risques inhérents au droit du licenciement
	Cas pratiques sur le licenciement Absence injustifiée d'un salarié Refus de mission	En groupe, les participants vont travailler sur une mise en situation et tenter de toucher du doigt les changements induits par les Ordonnances.
	Contenu	Résultats Attendus
Jour 2 Après-midi	Nouveaux modes de rupture : - La rupture conventionnelle collective - Modifications concernant l'inaptitude du salarié et le licenciement économique - Modifications concernant la pénibilité	Mettre à jour ses connaissances
	Etude de cas pratiques sur l'inaptitude	Travailler en groupe sur la gestion d'une situation d'inaptitude au travail

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, SAVOIR LES APPREHENDER ET STRUCTURER SA PREVENTION



INFORMATIONS PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)	Lieux & dates	Aix en Provence	08/11/18
		Nice	13/11/18
		Avignon	15/11/18

PUBLIC ET PRE-REQUIS

Dirigeant-e, responsable de formation et /ou en Ressources Humaines, responsables de secteurs, assistant-e technique; assistant-e RH ..., toute personne en charge des RH

OBJECTIF GENERAL / OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Faire le point sur la prévention des risques professionnels dans les structures participantes et sur leur DUERP
- Rappel des obligations légales et se mettre à jour des actualités juridiques autour de la prévention
- Formation sur les risques psychosociaux et leur prévention
- Acquérir une méthodologie d'intégration des RPS dans le DUERP (typologie du risque, conditions d'exposition, cotation, actions de prévention)
- Acquérir une méthodologie d'intégration des RPS dans le DUERP (typologie du risque, conditions d'exposition, cotation, actions de prévention)

CONTENU

	Contenu	Résultats 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.
	Informations & apport théorique sur : - Les risques psychosociaux - Focus sur la charge de travail et les exigences émotionnelles	Apport de contenu avec projection Power point Exercice avec le modèle ANACT (C2R) autour d'une situation problème
	Analyses situationnelles dynamiques : Contextualiser la situation des structures participantes sur les thèmes suivants : Prévention RPS en place, DUERP, plan d'actions, actions mises en place, ...	En groupe, les participants s'expriment sur la situation de prévention dans leur structure et les travaux effectués, les difficultés rencontrées... : Soulever en direct les freins organisationnels et dégager des marges de manœuvres pour relancer la prévention, rappel des outils et méthode en fonction

	Contenu	Résultats Attendus
Après-midi	Informations & apport théorique sur : L'intégration des risques psychosociaux dans le DUERP, outillage des structures avec les méthodes de l'INRS et/ou de l'ANACT	Avec plusieurs exemples concrets, intégration en direct des RPS dans un modèle de document unique, réflexion sur la qualification du risque, de la description dans les conditions d'exposition et de la cotation
	Co-construction de la feuille de route des entreprises participantes	En binôme, en fonction des outils présentés ci-dessus, chaque participant construira sa feuille de route et sera en mesure de lancer une prévention des RPS dans sa structure
	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.

FIDELISER SES SALARIES ET EVITER LE TURN OVER ET L'ABSENTEISME



INFORMATIONS PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)	Lieux & dates	Aix en Provence	06/12/18
		Nice	11/12/18
		Avignon	13/12/18

PUBLIC ET PRE-REQUIS

Dirigeant-e, responsable de formation et /ou en Ressources Humaines, responsables de secteurs, assistant-e technique; assistant-e RH ..., toute personne en charge des RH

OBJECTIF GENERAL / OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- 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
- Focus sur la prévention des risques professionnels : contexte, obligations légales, outillage et méthodologie de prévention

CONTENU

	Contenu	Résultats 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.

	Contenu	Résultats Attendus
Après-midi	Atelier de co-construction « Déterminer les priorités QVT dans sa structure (autodiagnostic partagé) »	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
	Travail en binôme autour d'un cas pratique sur la notion de fidélisation et de valorisation	Permettre aux participants de pratiquer la mise en place d'un processus de fidélisation et de valorisation
	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.

OPTIMISER VOS RECRUTEMENTS



INFORMATIONS PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)	Lieux & dates	Aix en Provence	10/01/19
		Nice	15/01/19
		Avignon	17/01/19

PUBLIC ET PRE-REQUIS

Dirigeant-e, responsable de formation et /ou en Ressources Humaines, responsables de secteurs, assistant-e technique; assistant-e RH ..., toute personne en charge des RH

OBJECTIF GENERAL / OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- 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 (CléA)
- Réussir l'intégration des nouveaux salariés

CONTENU

	Contenu	Résultats 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.

	Contenu	Résultats Attendus
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.