

LES IMPACTS RH DES RAPPROCHEMENTS ASSOCIATIFS

PRÉPARER ET ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

Un rapprochement de structures impose un travail d'analyse sur le plan des ressources humaines afin d'évaluer l'impact humain et de reconstruire un nouvel équilibre pour les individus.

Fonction majeure dans l'acte d'appropriation du changement par les salariés, la DRH a un double rôle de sécurisation et d'aide à la migration vers les nouvelles formes d'organisation.

Dans une période de mise en déséquilibre qui peut être génératrice de stress pour les individus, cette volonté d'une pratique humaniste des RH en lien avec le projet d'établissement doit être la « marque de fabrique » d'une DRH d'un établissement privé à but non lucratif.

OBJECTIFS

- Savoir établir un diagnostic RH des structures à partir des outils RH appropriés
- Comprendre et anticiper les effets et les risques du déséquilibre créé par le changement auprès des individus dans une organisation
- Mettre en place une politique d'accompagnement du changement

CONTENU

Les objectifs du rapprochement

Projet de rapprochement de structures : objectifs des parties, choix stratégiques
Effets attendus du projet de rapprochement
Exemples et échanges

Établir un diagnostic RH des structures à partir des outils d'analyse

Engagements de la Direction dans le projet de structure
Gestion des emplois et des compétences et approche prévisionnelle
Gestion des effectifs, données sociales et gestion budgétaire
Modes de décision, règles et pratiques managériales
Organisation, conditions du travail et « culture » des collectifs de travail
Représentation du personnel et dialogue social
Cadre conventionnel, accords d'entreprise et usages des structures
Partenariats et ouverture sur le territoire

Évaluation du changement en fonction des choix stratégiques : mesures d'« impact humain »

Les fondamentaux de la conduite du changement

Apports théoriques issus de la méthodologie de GPEC
Présentation de modèles d'analyse stratégique : exemples
Les parties prenantes internes et externes
Le travail en mode projet et la communication associée
Synthèse : compétences clés et facteurs de succès pour gérer le changement

Proposer un nouvel équilibre individuel et collectif

Enjeu pour le secteur privé à but non lucratif

Accompagner les personnels de la structure dans ce nouvel équilibre

Le changement comme facteur repéré de risques psychosociaux
Cartographie des vecteurs de changement, des éléments de résistance ou de blocage
Évaluer les besoins et choisir les dispositifs d'accompagnement individuels et collectifs
Gérer les situations difficiles : exemples

Conclusion : la dimension prospective de la fonction RH



17 octobre 2016



Paris

€ 316 €
par personne

1 jour



01 53 98 95 03



formation@fehapp.fr

JANVIER
FÉVRIER
MARS
AVRIL
MAI
JUIN
JUILLET
AOÛT
SEPTEMBRE
OCTOBRE
NOVEMBRE
DÉCEMBRE

Prérequis

Connaissances relatives à une fonction de direction / DRH

PUBLICS

- Directeurs
- Directeurs et Responsables des Ressources Humaines

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Pédagogie interactive alternant :

- apports théoriques et méthodologiques
- cas pratiques
- travaux en sous-groupes
- échanges et mutualisation

INTERVENANT

- Consultant spécialisé en ressources humaines

