



# 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

<b>8 novembre 2017</b> <b>Paris</b> <b>316 €</b> par personne <b>1 jour</b> <b>01 53 98 95 03</b> <b>formation@fehap.fr</b>	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