

Actions réalisées pour renforcer les compétences managériales, développer des communautés apprenantes qui favorisent les échanges de pratiques entre managers

Thème : Professionnalisation la gestion des ressources humaines du réseau UNA et la mise en place de démarches/projets QVT

Titre : Dispositif d'accompagnement des structures UNA pour la professionnalisation des RH et des pratiques managériales

Territoire : National

Secteur (Sanitaire/médico-social/domicile) : Médico-social / Domicile

Etablissement ou structure ou fédération : UNA

1° Description synthétique de l'action (*origine de la démarche, objectifs, contributeurs, ressources utilisées*)

Dans le cadre de la convention de partenariat qui lie UNA à la CNSA, nous menons depuis une dizaine d'années un programme de modernisation permettant d'accompagner les structures du réseau UNA dans leurs démarches RH et de professionnaliser les dirigeants, DRH, responsable prévention etc... notamment sur les pratiques managériales et la QVT.

La tranche 2 du programme, qui a couvert la période 2014-2019, a permis d'accompagner les structures sur 5 thématiques RH : piloter la RH et l'absentéisme, la prévention des risques professionnels, le recrutement, les pratiques d'accueil et d'intégration, l'accompagnement des salariés en poste (pratiques managériales pour fidéliser).

La tranche 3 du programme (2020-2023) permet d'approfondir les thématiques traitées en tranche 2 ou de renforcer la professionnalisation des managers et des RH des structures par de nouveaux sujets RH. Ainsi, les structures peuvent être accompagnées sur leurs pratiques de recrutement, leurs pratiques d'intégration et de fidélisation, sur la mise en œuvre de l'AFEST, sur le management en temps de crise covid et post crise, sur la cohésion d'équipe et l'animation d'une équipe, sur le développement d'une culture de management par les compétences. Une thématique entière est aussi consacrée à la prévention des risques professionnels (initier et animer une démarche de prévention de manière très opérationnelle).

2° Méthode utilisée

Méthodologie : Des ateliers collectifs, animés par des prestataires externes RH, permettent aux participants de se professionnaliser sur le champ de la RH et d'échanger entre pairs sur leurs pratiques. Des travaux en sous-groupes et des travaux individuels inter-séances permettent de s'approprier très concrètement les démarches et outils proposés.

Outils : Guides méthodologiques, outils RH opérationnels, témoignages et partage d'expériences, mise en place d'un club thématique... L'ensemble des ressources et outils sont mis à disposition des participants via un intranet réseau UNA partagé.

Pour les formations UNA Formation, les supports de formation et des outils opérationnels guident l'action des structures.

Evaluation / indicateurs :

Enquête de satisfaction des participants

Bilan des accompagnements individuels et de groupe (aspect quantitatif et qualitatif)

Apports / acteurs : Démarche réflexive et professionnalisante pour les structures, échanges entre pairs qui permettent la mutualisation des bonnes pratiques, création d'une dynamique territoriale facilitante pour la mise en œuvre d'actions partagées avec des partenaires extérieurs.

Quelle mise à disposition ou diffusion ?

Pour les accompagnements dans le cadre de la CNSA :

Diffusion de newsletter pendant l'accompagnement pour partager les expériences et retours,

Diffusion d'un guide de capitalisation des bonnes pratiques issues des accompagnements pour faciliter l'essaimage dans le réseau

3° Points positifs à capitaliser (*ce qui a marché, ce qu'il a produit*)

Une amélioration des pratiques RH au quotidien et de la structuration de la fonction RH et managériale dans les structures.

Un enrichissement des outils opérationnels à disposition de nos structures.

Une animation du réseau (territoriale et nationale) permettant de dynamiser les initiatives sur ces sujets

La réussite de projets de transformation dans les structures accompagnées via UNA Formation.

4° Points négatifs (*ses limites, ce qui n'a pas marché, ce qui a manqué*)

Des financements souvent limités qui bloquent la mise en place d'actions concrètes, pérennes dans le temps (temps improductifs de réunions collectives non financées par exemple, difficulté des structures à mobiliser du temps en interne pour faire vivre le projet QVT et animer la communauté des managers)

Des ressources financières limitées qui rendent l'achat de matériel (numérique etc..) difficile et bloque parfois aussi la conduite de changement

5° Conclusion

La professionnalisation des fonctions RH et managériales sur la QVT sont indispensables et les initiatives menées dans le réseau démontrent l'intérêt et le besoin des structures d'être accompagnées sur ces sujets. L'approche concrète et pragmatique de l'accompagnement est un réel atout du programme.

Attractivité métiers de l'autonomie