

Module n°8 : Module "flash" - Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants

Contexte

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- Evolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques;
- Evolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail
- Evolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles;
- Stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'ANFH met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

d'établissements de mettre en oeuvre l'accueil des nouveaux arrivants et faciliter leur intégration dans leur environnement professionnel, dans un processus lié à la QVT :

- Dès la phase de recrutement, définir des conditions d'accueil des candidats mettant en avant la structure, son fonctionnement et son environnement
- Définir les conditions d'arrivée et les parcours des nouveaux agents, de manière générale et en fonction des spécificités des services
- Organiser les modalités et le calendrier du suivi et du bilan de l'intégration

Programme

recrutement -Les notions de marque employeur et de fidélisation des agents -Les leviers d'attractivité d'une structure -Les leviers de rétention des agents -« Marketer l'entretien de recrutement » 2.Préparer l'arrivée d'un nouvel agent -Le rétroplanning de l'arrivée -Les parties prenantes de la préparation de l'intégration

1. Structurer un parcours d'intégration -L'élaboration d'un parcours d'intégration -La méthodologie d'élaboration d'un livret d'accueil
2. Assurer le suivi de l'agent les premiers mois -L'accueil de l'agent son premier jour -La formalisation d'un processus de suivi -Les objectifs et les bénéfices d'un rapport d'étonnement Points forts de l'intervention Un dispositif d'intégration pensé comme un vecteur essentiel de la culture d'établissement mais aussi comme

levier de fidélisation.

- Une animation favorisant la réflexion collective et les remontées terrain.
- Une capacité de benchmark grâce à nos nombreux accompagnements.
- Une intersession permettant la réalisation d'un point d'étape à la mise en oeuvre avec d'éventuels ajustements au regard de la réalité du déploiement.
- Le programme sera adapté au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement.

Public

Directions, DRH, services RH, encadrants

Exercice

2024

Code de formation

PAF03

Nature

AFR

Durée

28 heures

Typologie

Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences