

Module n°2 : KPMG

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 :

- évolutions réglementaires, économiques, technologiques ;
- évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- évolution 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

Permettre à un établissement ou groupe d'établissements de mettre en œuvre ou d'élargir la pratique du télétravail :

-Connaître le cadre juridique du télétravail

- Comprendre le télétravail et les évolutions organisationnelles qu'il génère
- Construire des outils pertinents pour la mise en oeuvre du télétravail
- Préparer la conduite du changement dans sa structure
- Construire la feuille de route propre à son établissement

Renseignements complémentaires

Durée de la formation : de 1 à 4 jours

Modalités de déploiement :

en Intra / direction commune / GHT Financement nationaux

Pour plus d'informations :

Margaux CAPELLO (m.capello@anhf.fr) 04.91.17.71.33

Programme

1. Appréhender le contexte réglementaire : -Présentation du cadre légal et du benchmark **2. Réaliser un diagnostic de l'existant :**

- Si le télétravail est déjà en place : nombre d'agents en télétravail, nombre de jours par semaine, métiers concernés
- Points positifs et négatifs de l'expérience le cas échéant
- Outils existants ou à mettre en place **3. Définir les principes de mise en place ou d'élargissement du télétravail :** -Prédéfinition des modalités opérationnelles -Définition de la feuille de route et de son déploiement **4. Mettre en place un suivi du déploiement :** -Réalisation d'un point d'étape
- Ajustements de la feuille de route au regard des retours et des enseignements des 4 premiers mois de déploiement

POINTS FORTS DE L'INTERVENTION

- Une très bonne connaissance des enjeux de la mise en place du télétravail d'un point de vue règlementaire et du management à distance avec une forte capacité de benchmark grâce à nos nombreux accompagnements de structures publiques.
- Une animation favorisant la réflexion collective et les remontées terrain.
- Une intersession permettant un point d'étape à la mise en œuvre 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

Constitution d'un groupe de travail paritaire, Directions, DRH, services RH, encadrants, Représentants du personnel

- Direction, DRH, service RH de l'établissement, Représentants du personnel, Constitution d'un groupe de travail paritaire

Exercice

2024

Code de formation

2.06

Nature

AFR

Organisé par

Organisme au choix

Durée

N/C

Typologie

Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences