

PCRH - Association loi 1901

Optimisez vos pratiques et outils RH pour votre association loi 1901 avec notre formation PCRH sur-mesure. En tant que dirigeant associatifs, votre temps est précieux et principalement dédié au développement de votre association loi 1901. Notre accompagnement personnalisé vise à vous libérer du temps en vous fournissant des solutions efficaces pour piloter votre équipe, recruter, fidéliser et maintenir les compétences nécessaires. Gagnez en efficacité et concentrez-vous sur la croissance de votre organisation grâce à notre approche adaptée à vos besoins spécifiques au monde associatif.

Durée : 35 heures (5 jours)

Profils des stagiaires

- Dirigeants associatifs

Prérequis

- Aucun

Accessibilité : Au sein de Noitulos / solutionN nous renseignons et accueillons les personnes en situation de handicap.

Nous pouvons adapter les conditions d'accès et les modalités d'accompagnement. Pour cela nous vous invitons à nous en informer à : contact@noitulos-solution.com

Objectifs pédagogiques

- Instaurer des pratiques de gestion des ressources humaines efficaces, équitables et conformes aux normes légales, visant à maximiser le potentiel des collaborateurs.
- Promouvoir le développement professionnel et personnel des membres de l'association en mettant en place des programmes de formation adaptés aux besoins identifiés.
- Favoriser la cohésion d'équipe et renforcer la collaboration entre les membres, en créant un environnement propice à l'échange d'idées et à la coopération.
- Améliorer la communication interne et externe pour favoriser la transparence, l'efficacité et l'engagement au sein de l'association.
- Consolider la marque employeur de l'association en communiquant de manière positive ses valeurs, sa culture et en renforçant son attractivité pour de nouveaux membres et talents.

Contenu de la formation

• PHASE 1 – LE PRE-DIAGNOSTIC

- La phase de pré-diagnostic constitue le point de départ de notre accompagnement personnalisé. Notre consultant s'immerge dans votre association loi 1901 pour comprendre son contexte, ses spécificités et ses aspirations. En étroite collaboration avec vos équipes, il collecte des informations cruciales sur le mode de fonctionnement actuel, les défis et opportunités. Le consultant cible les besoins spécifiques en matière de gestion des ressources humaines, en incluant une évaluation de la communication interne et externe. Le cadre de la problématique est défini avec précision, identifiant les zones d'amélioration et les obstacles à surmonter.

• PHASE 2 – LE DIAGNOSTIC ET CONSTRUCTION DU PLAN D' ACTIONS

- La deuxième étape consiste en un diagnostic approfondi, englobant les aspects techniques, juridiques, organisationnels, humains, ainsi que la communication. Le consultant évalue les outils RH, la conformité juridique, la structure interne, et analyse les compétences et motivations des collaborateurs. En collaboration, nous élaborons un plan d'actions personnalisé, intégrant des recommandations pour améliorer la communication, développer les compétences, et renforcer la gestion des ressources humaines.

- **PHASE 3 – L'ACCOMPAGNEMENT A LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D' ACTIONS**

- La troisième étape se focalise sur la mise en œuvre des solutions et outils identifiés, adaptés aux besoins spécifiques de votre association. Le consultant travaille en étroite collaboration avec vos équipes pour déployer les changements nécessaires, que ce soit la mise en place de nouveaux processus RH, des formations, ou la révision des politiques internes. L'accent est mis sur l'impulsion de votre démarche RH, en garantissant que les changements sont compris, acceptés et intégrés dans la culture organisationnelle. Des séances de sensibilisation et de formation sont organisées pour assurer une adoption réussie des nouvelles pratiques.

- **PHASE 4 – LE SUIVI DU PLAN D' ACTIONS**

- La quatrième étape, dédiée au suivi du plan d'actions, vise à évaluer les actions mises en œuvre 3 à 6 mois après la validation. Le consultant et la direction se réunissent pour un bilan approfondi, évaluant les progrès, les résultats, et recueillant les retours d'expérience. Cette phase intègre également une évaluation spécifique de la communication, avec des ajustements si nécessaires. L'approche itérative assure une adaptation constante du plan d'actions en fonction des réalités internes, tout en restant flexible et réactif. En parallèle, le PCRH s'engage à évaluer et améliorer les canaux de communication internes, favoriser la cohésion d'équipe, résoudre les conflits, aligner la communication externe avec l'image de l'association, renforcer la marque employeur, proposer des programmes de formation en lien avec le développement de votre association. De plus, il vise à optimiser les pratiques de gestion des ressources humaines, à s'adapter aux besoins spécifiques, à faciliter la gestion du changement, à renforcer la culture organisationnelle, à garantir la conformité légale et éthique, et à améliorer la productivité des employés.

Organisation de la formation

Equipe pédagogique

BALS Olivier

Moyens pédagogiques et techniques

- Accueil des stagiaires dans une salle dédiée au PCRH pour l'action de conseil en présentiel
- Plateforme extranet / E-learning pour les actions de conseils en distanciel
- Documents supports de formation projetés ou en ligne
- Exposés théoriques 30 %
- Etude de cas concrets 70 %

Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation

- Feuilles de présence
- Durée de la connexion du stagiaire sur la plateforme E-Learning / Extranet
- Mises en situation
- Formulaire d'évaluation de la prestation de PCRH

Mise à jour le 04/01/2024