



FORMATION CONSEIL  
EN ORGANISATION ET MANAGEMENT  
DES ENTREPRISES

**Sous la direction de François CHARLEUX  
Patricia BROTTTO, Patrick DEBIEUVRE, Jean-Jacques PERRIN**

## **GERER LES RESSOURCES HUMAINES EN ACTION SOCIALE**

**2007 ESF éditeur**

### ***Présentation de l'ouvrage***

Confrontées à un environnement des plus contraignant, les associations d'actions sociale et médico-sociale sont aujourd'hui en pleine transformation : regroupement et absorption, mutualisation des moyens, création de sièges sociaux... Cette évolution de la structure organisationnelle des associations vers un modèle à l'évidence de plus en plus entrepreneurial a pour corollaire l'émergence de fonctions spécialisées. Parmi celles-ci, la gestion des ressources humaines occupe sans aucun doute la première place.

Partant de ce constat, et s'adressant aux dirigeants et aux cadres du secteur, les auteurs de cet ouvrage visent un double objectif :

- donner une vue d'ensemble des domaines traditionnellement couverts par la fonction « RH »,
- proposer, dans une visée essentiellement pratique, des outils concrets et facilement opérationnels.

Cet ouvrage n'a pas l'ambition d'un traité. Il se veut au contraire une approche ciblée des problématiques en matière de gestion des ressources humaines dans les associations d'action sociale et médico-sociale. Le recrutement dans un contexte de pénurie, le développement des compétences stratégiques nécessaires à la mise en œuvre des projets, l'utilisation des nouveaux dispositifs de la formation professionnelle, la prise en compte des situations de travail génératrices de stress, la prévention des risques professionnels, etc. sont quelques uns des thèmes développés.

Une série de témoignages de professionnels, à la fin de chaque partie, rend compte de quelques expériences particulières, riches également d'enseignement pour le lecteur.

## **Sommaire de l'ouvrage**

### **Chapitre 1 – Organiser les recrutements pour faire face à la pénurie de candidats**

- Anticiper les recrutements
- Diversifier les sources de candidatures
- Recruter des candidats au profil atypique

### **Chapitre 2 – Sélectionner les candidats sur des critères spécifiques**

- Favoriser l'auto-sélection
- Elaborer et utiliser une grille d'aide à la décision
- Organiser une « journée de décision consensuelle »

### **Chapitre 3 – Organiser le travail pour une optimisation de l'accompagnement social et médico-social**

- Description de poste et organisation des activités
- La formalisation d'un organigramme
- La coordination entre services fonctionnels et services opérationnels

### **Chapitre 4 - Identifier et évaluer les compétences stratégiques nécessaires à la mise en œuvre du projet d'établissement**

- La notion de compétence
- La construction d'un référentiel de compétences
- L'évaluation des compétences
- L'entretien annuel d'appréciation, outil cardinal de gestion des compétences

### **Chapitre 5 – Utiliser les nouveaux dispositifs de la formation professionnelle continue**

- Le plan de formation
- Le droit individuel à la formation
- Les périodes de professionnalisation
- Le bilan de compétences
- La validation des acquis de l'expérience (VAE)
- L'entretien professionnel

### **Chapitre 6 – Elaborer et mettre en œuvre le plan de formation d'une association, d'un établissement ou d'un service**

- La détermination des orientations générales de la formation
- L'analyse des besoins en formation
- Conception du plan de formation et participation des instances représentatives du personnel
- Mise en œuvre et évaluation du plan de formation

### **Chapitre 7 – Prévenir les risques professionnels par la prise en compte des situations génératrices de stress**

- Les conditions de travail en action sociale et médico-sociale
- La prévention des risques professionnels
- La gestion des incidents

### **Chapitre 8 – Prévenir le phénomène d’usure professionnelle**

- Connaissance et reconnaissance du phénomène
- Les causes de l’usure professionnelles
- Les réponses préventives institutionnelles

### **Chapitre 9 – Construire le tableau de bord social d’une association ou d’un établissement**

- Du bilan social au tableau de bord de la gestion sociale
- La construction d’un tableau de bord social
- Typologie des indicateurs sociaux
- Le plan d’amélioration continue en gestion sociale