

SOCIÉTÉ DE COORDINATION : POLITIQUE RH, CONSÉQUENCES JURIDIQUES ET SOCIALES



PUBLIC

Directeur Général.
Directeur des ressources humaines.



OBJECTIFS

- › identifier les axes stratégiques fondateurs du projet
- › identifier les activités et les domaines de compétences qui pourraient être coordonnés justifiant de fait la société de coordination
- › réaliser les scénarios mettant en évidence les points forts et les points faibles et l'impact financier pour chacun des organismes impactés
- › évaluer les risques juridiques et sociaux des hypothèses retenues.



PÉDAGOGIE & ÉVALUATION

Apports théoriques et méthodologiques. Retours d'expériences et échanges avec les participants. Exemples de documents.

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

SAC : vers de nouveaux types de coordination entre organismes.

La loi ELAN a concrétisé l'obligation pour les organismes HLM d'envisager de nouvelles formes de partenariat et regroupements juridiques et économiques.

La création de sociétés de coordination aura des impacts forts sur les modes de gestion des ressources humaines, mais avant tout sur des politiques qui devront être anticipées et maîtrisées.

CONTENU

Identification des activités et des domaines de compétences qui pourraient être coordonnés et justifier la société de coordination

- › diagnostic de l'organisation de chacun des deux organismes
- › analyse des compétences spécifiques et communes
- › analyse des politiques et pratiques RH

Analyse des impacts du projet de société de coordination dans le fonctionnement de chacun des organismes en fonction de sa nature (ambitions, gouvernance, règles de conduite, éventuelles activités mutualisées...)

- › les choix stratégiques impactant les futures organisations
- › la proposition de scénarios
 - scénario n°1 : l'animation de filière
 - scénario n°2 : l'expertise complémentaire ou les nouvelles activités
 - scénario n°3 : les activités mutualisables à titre obligatoire et optionnel

- scénario n°4 : la prestation de services
- › l'analyse des impacts de la création de la société de coordination sur les organisations existantes :
 - la mise en œuvre opérationnelle
 - les impacts juridiques : les cas de mises à disposition, de transfert des contrats de travail en application de l'article L1224 du Code du travail, des agents relevant du statut de la Fonction Publique Territoriale
 - la question des IRP
 - les impacts sur le climat social

Élaboration des analyses mettant en évidence les points forts et les faiblesses et l'impact financier pour les organismes

- › les conséquences financières des scénarios
- › les points forts et les points faibles des scénarios
- › le rétroplanning.

ANIMATION

Béatrice FRINGUET, Consultante-formatrice en GRH et droit du travail.

DATES CLASSE VIRTUELLE

4 et 5 avril 2024
19 et 20 septembre 2024

PRIX NET : 1530 EUROS - 14 h de formation

Ce prix comprend l'accès à la plateforme de diffusion.

Ce stage peut être organisé dans votre organisme ou dans votre région.

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS : Victoria ESTEBAN - 06 60 98 97 91. victoria.esteban@afpols.fr

Personne en situation de handicap : contacter Cécile CROQUIN - 06 76 72 65 07. referenthandicap@afpols.fr