

Présentation de l'organisme et de l'activité

Conseil et formation

Projets et travail social

Évaluation et qualité

Amélioration de processus

Secteur social, médico-social et sanitaire

Donner **Sens & Valeur**
à vos projets et actions

30 ans d'expertise au service des établissements et des professionnels

A3D Consulting est un cabinet conseil en organisation et qualité plus particulièrement centré sur le secteur « Social, Médico-social et Sanitaire ».

Il accompagne les établissements associatifs, les établissements privés commerciaux et les structures de la fonction publique dans leurs projets et actions.

Depuis 1996, année où il a commencé à accompagner les établissements de ce secteur, il a mené à bien plus de 200 contrats.

L'activité : conseil et formation

Les interventions de **conseil et formation** d'A3D Consulting se déploient au plus près des enjeux du secteur :

- dans l'élaboration/adaptation d'outils institutionnels (projet d'établissement, dispositifs droits des usagers, évaluation de la qualité...);
- dans la réalisation de diagnostics/évaluations (structuration d'un pôle d'activité, dispositifs de communication, fusion d'établissements...);
- dans l'accompagnement du changement (démarche prospective, plan d'amélioration, formation de formateurs, formations techniques...).

Une équipe d'intervenants

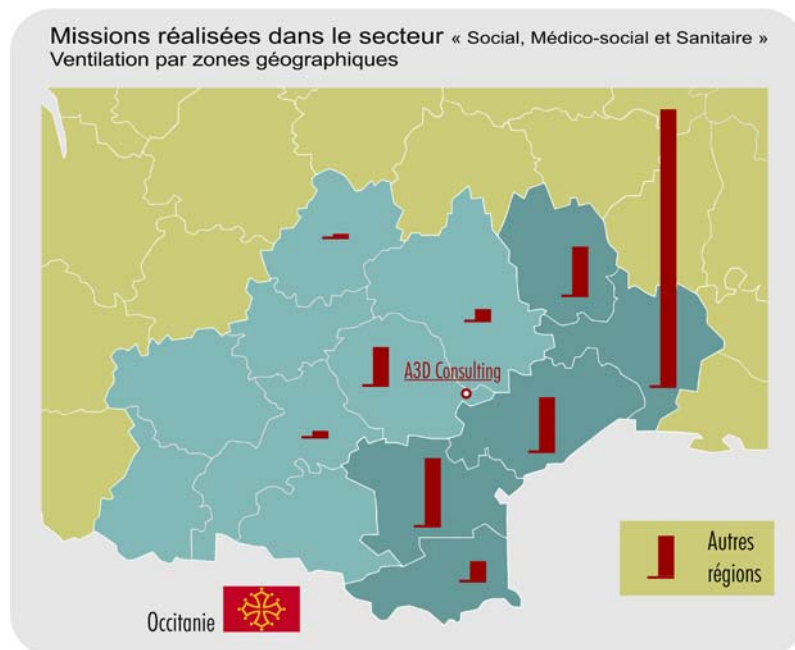
L'équipe d'A3D Consulting est composée de généralistes et de spécialistes aux compétences fortement complémentaires.

Nos divers intervenants sont engagés depuis plusieurs années dans des démarches d'accompagnement et/ou dans un management opérationnel au sein du secteur.

Le territoire d'intervention

Créé en 1988 à Nîmes et implanté dans le Tarn depuis 2006, A3D Consulting intervient principalement dans une proximité géographique et couvre donc la région Occitanie.

- L'activité reste nettement marquée par une implantation historique dans l'ancienne région Languedoc-Roussillon.
- La société intervient aussi régulièrement en région Provence-Alpes-Côte d'Azur et en région Île-de-France.



Plus de 200 actions d'accompagnement ont été réalisées par nos équipes.

Cette présence au cœur des problématiques de ce secteur nous a permis de développer des méthodologies et des outils pour mieux répondre aux besoins des établissements et des professionnels.

Le cabinet développe son action de **conseil et formation** autour de trois domaines :

- l'accompagnement dans l'élaboration des **projets** et de supports du **travail social**;
- la mise en œuvre de **l'évaluation de la qualité** et les méthodologies et outils des démarches qualité ;
- **l'amélioration de processus** et notamment ceux liées à la stratégie et la gouvernance, à l'organisation et aux fonctions supports, au management des fonctions et compétences.



► L'élaboration des projets et le travail social

Les projets d'établissement ou de service

- Accompagnement d'une démarche globale (du cadrage du projet à la réalisation documentaire)
- Appui au pilotage de la démarche projet
- Formation d'acteurs référents
- Animation de groupes de travail
- Réalisation documentaire et multimédia

Les projets personnalisés

- Appui à la construction des différents outils en lien avec le projet (procédure, documents contrat de séjour et plan d'action, document PPA, référence au projet, grilles d'observation et d'évaluation...)
- La réunion de synthèse/projet, animation et outils
- Elaboration de guides à destination des équipes
- Formation aux méthodologies de projet

Bienveillance, éthique, dispositifs droits des usagers

- Formation bienveillance, création d'un guide bienveillance, accompagnement de réflexions et prévention de maltraitements, violences...
- Appui à la construction/adaptation des documents d'information des usagers (livret d'accueil, règlement de fonctionnement), appui à la mise en place d'instances ou de supports d'expression et participation (groupes, enquêtes...)

► Evaluation et qualitéDémarche qualité des ESSMS

- Accompagnement d'une démarche globale de mise en œuvre du nouveau dispositif HAS - Le référentiel d'évaluation et les méthodes associées à chaque chapitres du référentiel (accompagné traceur, traceur ciblé, audit système), l'expérimentation des différents méthodes, l'adaptation de supports de recueil, de l'évaluation à l'amélioration continue, la valorisation et la mémorisation des travaux.
- Adaptation de l'outil évaluatif aux établissements. Prise en compte de la spécificité de chaque type d'établissement et de chaque structure (prestations fournies, engagements forts...) pour enrichir un référentiel/questionnaire d'évaluation. Prise en compte d'outils, de pratiques, de compétences développées dans le cadre du précédent dispositif évaluatif (ANESM/HAS).
- Maîtrise des outils de la qualité : création / adaptation / appropriation de méthodes d'évaluation (indicateurs qualité, auto-évaluation, enquêtes usagers et partenaires, évaluations ciblées, approche processus, démarche d'audit, procédures et système documentaire).
- Anticipation/préparation d'une évaluation externe, formation de responsables et référents qualité...

Innovation et amélioration continue

- Appui à la construction et au suivi de l'amélioration - méthodes et outils (programmes et plans d'action, tableaux de suivi - indicateurs d'avancement et d'impact, bilan de mise en œuvre d'un plan d'amélioration. ..)
- Démarches et outils visant à développer une innovation (les outils de la qualité favorisant une innovation, l'analyse de la valeur/analyse fonctionnelle...)
- Démarches et outils d'une L'amélioration « au fil de l'eau » (le suivi de dysfonctionnements au quotidien, l'exploitation des événements indésirables, l'appui sur des audits ciblés...)

Système qualité et maîtrise de la qualité

- Concepts et approches de la qualité, le management par la qualité, systèmes qualité et modèles externes (Certification, ISO, EFQM...), politique qualité et manuel qualité...

► Amélioration de processusStratégie et gouvernance

- Accompagnement de projets associatifs
- Appui à l'analyse, la mesure de l'impact et l'intégration de politiques publiques
- Diagnostic/préconisations relatives à des structures organisationnelles, changements institutionnels, offres de services, système de management...

Organisation et fonctions support

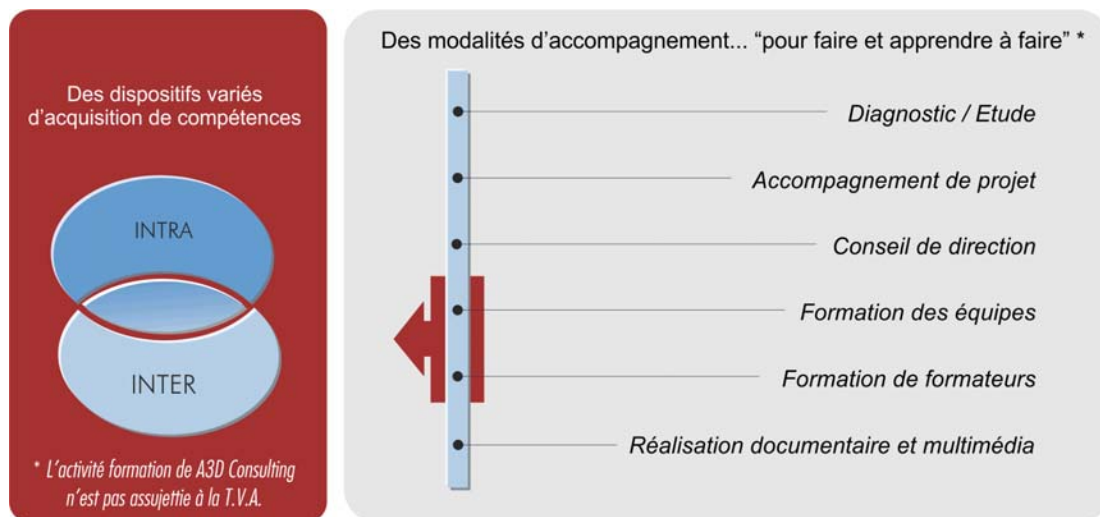
- Les processus d'organisation (diagnostic / évaluation des processus, résolution de problèmes, plan de progrès des pratiques et fonctionnements)
- La maîtrise des risques (démarche de gestion des risques, gestion de risques spécifiques (maltraitance, violence, risques psychosociaux), mise en place d'outils (document unique des risques, gestion des événements indésirables...).
- Les dispositifs et outils de communication : appréciation et amélioration des dispositifs de communication interne, amélioration d'outils de communication (efficacité des réunions, écrits professionnels...) ...

Management des fonctions et compétences

- Mise en place d'une évaluation au niveau d'une structure ou d'une unité de travail, cartographies individuelles et collectives, tableaux de bord... dispositifs d'évolution des compétences (formation continue, organisation apprenante, appui à la construction de parcours professionnels, formation de formateurs, construction de guides pédagogiques/guides de travail pour les professionnels)
- Création de fiche de fonction, descriptif de poste, grille de compétences... mise en place d'entretiens d'évaluations (entretiens professionnels)

Les modalités d'accompagnement

Dans la conduite du changement, notre action peut s'inscrire dans diverses modalités en fonction des enjeux, des besoins, des contraintes propres aux établissements. Ces modalités peuvent être modulées et combinées dans le déroulement d'une même démarche.



Des principes d'intervention

La qualité d'une action est la combinaison d'un ensemble de facteurs : qualité d'un diagnostic préalable, pertinence de la proposition, capacité de l'équipe à travailler ensemble, qualité de la coordination, degré de confiance entre le client et le responsable de projet externe.

Dans l'élaboration et la conduite des démarches A3D, nos équipes développent des éléments d'une approche spécifique. Les points suivants en sont une illustration :

Le « sur mesure »

- Démarches et contenus sont construits à partir de vos attentes et besoins.
- Un dispositif de double pilotage des actions permet de façon très réactive l'ajustement / régulation de l'action.

L'approche globale

- L'engagement de nouveaux outils présente de multiples facettes : élaboration d'un dispositif de travail, pilotage d'une démarche, apports formatifs, construction de solutions opérationnelles, réalisation pratique.
..
- En fonction des besoins du client, nous pouvons intervenir sur un aspect limité ou sur l'accompagnement de l'ensemble d'une démarche.

Un développement méthodologique

- Nos actions s'inscrivent dans une volonté de transfert de compétences ; parcours et supports d'apprentissage, dispositifs de capitalisation de connaissances sont organisés au sein des différentes actions engagées.
- Par ailleurs, le transfert de compétences s'organise dans une production documentaire et multimédia fournie à nos clients et accessibles sur le site Internet A3D-Consulting (espace collaboratif de travail mobilisé selon les interventions).

L'intégration d'un suivi

- Afin d'évaluer l'impact des actions et formations, pour jalonner la mise en œuvre des projets, pour rester une ressource face à d'éventuelles difficultés ou besoins de réajustements dans les équipes.

Organisme de formation reconnu depuis plusieurs années, A3D Consulting inscrit son action dans le respect d'un processus qualité défini par le cadre légal.

- Depuis 2017, A3D consulting est "datadocké"
- Depuis 2021, A3D consulting est certifié Qualiopi

Au 1er janvier 2022, la certification qualité QUALIOPi est obligatoire pour tous les prestataires d'actions concourant au développement des compétences qui souhaitent accéder aux fonds publics et mutualisés.

La certification Qualiopi atteste la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires des actions concourant au développement des compétences dans le respect des exigences du Référentiel National Qualité, afin de bénéficier des fonds des financements mentionnés à l'article L 6316-1 du code du travail.



Le référentiel national est basé sur 32 indicateurs répartis sur 7 critères.

- 1 - Informer les publics
- 2 - Concevoir les prestations
- 3 - Mettre en œuvre l'action de formation
- 4 - Mobiliser les moyens nécessaires
- 5 - Maîtriser les compétences des personnels
- 6 - Effectuer une veille de son environnement
- 7 - Se faire évaluer pour s'améliorer



Notre approche des actions de formation

A3D Consulting réalise des formations « sur mesure ». Les programmes sont élaborés à partir de demandes et sont adaptés à un contexte (à des projets, à la mise en place de nouveaux outils institutionnels, à des difficultés rencontrées par les professionnels en charge de mener différentes actions...).

L'organisme de formation ne met donc pas à disposition de « catalogue de formation ».

Les formations réalisées se veulent en lien étroit avec les dispositifs à mettre en place au sein du secteur (démarche qualité des ESSMS, entretien professionnel, projet d'établissement...).

Elles combinent :

- apports théoriques, expérimentations de méthodologies, illustrations de cas réels, appui sur des projets spécifiques aux apprenants, aide à la construction d'outils adaptés aux établissements et services.

À l'issue des actions de formation l'établissement disposera d'une documentation pédagogique comprenant :

- références théoriques, méthodes et outils, résultats d'exercices et d'expérimentations, synthèse des échanges, évaluation finale.

Pour une demande de proposition ou pour de plus amples renseignements : contactez-nous au 05.63.50.25.15 ou par courriel : info@a3d-consulting.eu

Nous sommes à votre disposition pour construire avec vous une démarche d'accompagnement ou un programme de formation adapté aux besoins de votre établissement.

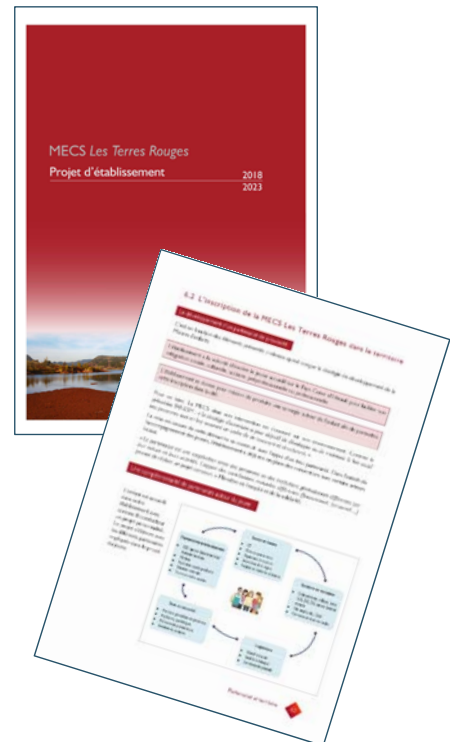
► **Projet d'établissement**

Dans une MECS, appui au pilotage et à la réalisation d'un projet d'établissement.

Dans un contexte de forte évolution (public, service, pratiques), appui à l'élaboration du projet d'établissement.

La démarche a été réalisée sur une année dans une dimension fortement participative. L'accompagnement externe a été de 7 jours sur site.

- Réalisation d'un cahier des charges du projet (ambition, contenus organisés, représentation du projet final, exigences et modalités d'émergence des contenus du projet).
- Réflexion stratégique sur l'évolution du positionnement de la structure.
- Suivi et analyse critique des écrits internes (régulation de travaux individuels ou de travaux de commissions).
- Mise en forme documentaire du projet final.

► **Guide « Projet individualisé »**

Dans le secteur adulte handicapé (MAS, FAM...) appui à un groupe inter-établissements dans la construction d'un guide méthodologique à destination des équipes.

Ce guide s'inscrit dans une série de documents internes dont : "la gestion des compétences collectives", "l'accueil du nouveau professionnel", "la bientraitance", "la prévention des comportements excessifs".

La démarche a été réalisée en 5 jours, sur une période de 6 mois en favorisant les espaces internes d'élaboration entre chaque regroupements.

l'action menée a eu pour spécificités :

- la construction ou l'amélioration de supports liés au projet individualisé (procédure, place du référent, document "bilan de situation", document "projet individualisé", réunion projet...);
- une méthode de travail dans une logique d'amélioration (approche besoin, diagnostic critique, adaptation des outils...);
- la valorisation de la dimension "guide à l'usage des professionnels" (exigences relatives à l'élaboration d'un guide, définition des modalités de déploiement du guide dans les différents établissements).

► **Bientraitance et prévention de la maltraitance**

Dans un ITEP, appui à une équipe dans sa réflexion sur les concepts de bientraitance et maltraitance.

La démarche s'est déroulée en deux temps sur site pour l'intervenant externe (2 x 1 journée) avec une élaboration interne en amont et entre les deux séquences de travail.

- Echange sur les concepts de bientraitance et maltraitance et leurs évolutions.
- Examen détaillé des deux recommandations de l'ANESM relatives à ces sujets.
- Questions-réponses et confrontation aux pratiques existantes.
- Organisation des groupes de travail sur les recommandations ANESM, restitution et projection de pistes de travail / outils pour améliorer les pratiques internes.
- Travail sur des plans d'action.



► Mise en œuvre du nouveau dispositif d'évaluation HAS

Dans une MECS accompagnement à l'appropriation et à la mise en œuvre du dispositif d'évaluation HAS.

Après avoir répondu à l'obligation d'évaluation dans le cadre du précédent dispositif (ANESM/HAS), l'établissement a souhaité s'inscrire dans le dispositif HAS 2022 en s'appropriant et expérimentant les différentes méthodes d'évaluation (accompagné traceur, traceur ciblé, audit système).

L'établissement a ici notamment souhaité assurer une continuité dans les démarches successives d'évaluation (acteurs impliqués, appréciation des prestations fournies par chaque service) et développer une compétence spécifique en matière d'élaboration et d'exploitation d'indicateurs qualité.

L'accompagnement, de l'ordre de 7 journées d'intervenants externes sur site, s'est déroulé sur une période d'un an.

- Point sur la commande publique et son évolution, compréhension du nouveau référentiel d'évaluation, confrontation des méthodes HAS aux outils internes, arbitrages d'outils à travailler / faire évoluer, programme de travail.
- Expérimentation des 3 méthodes HAS - précisions méthodologiques (approches processus, démarche d'audit...), champ d'application, repérage d'une pratique repère (objectifs / critères / documents institutionnels de référence), méthode et supports de recueil (appropriation/adaptation), mise en œuvre et exploitation des recueils, impact en matière d'amélioration continue.
- Développement d'une compétence interne dans l'usage des différents outils, valorisation et mémorisation des travaux.
- Les indicateurs qualité : repères méthodologiques, détermination de tableaux de bord à mettre en place, caractérisation des indicateurs retenus, appui au recueil, à l'exploitation et à la restitution des indicateurs.



► Appui à la démarche qualité interne

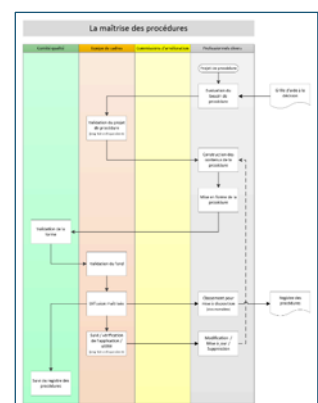
Dans un établissement médico-social, appui à un groupe de référents dans le suivi d'actions d'amélioration et la mise en place d'un « système qualité ».

Accompagnement sur plusieurs années suite à la 1ère évaluation interne.

Sur une période annuelle, l'accompagnement est ciblé et ponctuel (1 demi-journée par trimestre environ). Il s'adapte aux problématiques rencontrées par le groupe dans sa gestion de la qualité.

Au fil des rencontres c'est une diversité de supports qui sont abordés:

- construction des outils d'appui aux améliorations (procédure de suivi annuel, fiches plans d'action, indicateurs de suivi...);
- travail sur la prise en compte des recommandations de bonnes pratiques (repérage, analyse, appréciation de l'impact, communication et mise à disposition);
- architecture d'un système qualité et mise en place d'outils (introduction à l'approche processus et cartographie des processus, maîtrise des procédures, capitalisation des documents, planification et conduite d'évaluations annuelles...);
- appui à l'adaptation des outils de l'évaluation et au renouvellement des évaluations.



► Création d'une « enquête usagers »

Pour une MECS, dans le cadre d'une démarche plus large d'évaluation, création d'un recueil d'informations ciblé sur les jeunes accueillis..

Un équivalent de 3 demi-journées sur site ont été mobilisées pour élaborer et accompagner la mise en œuvre de cet outil.

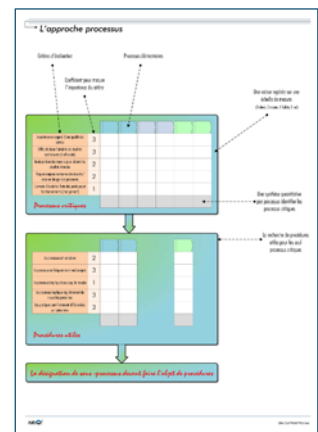
- Repères méthodologiques et orientation de l'enquête (objectifs, contenus principaux, modalités d'administration).
- Construction et mise en forme de l'enquête (questions précises et cadre de réponses - création d'un formulaire PDF).
- Appui au déploiement et au dépouillement de l'outil.

► Approche processus et maîtrise des procédures

Pour un ITEP et dans le cadre plus large d'une démarche d'évaluation, appui à un comité de pilotage dans la mise en place d'une approche processus.

Un équivalent de 4 journées sur site ont été mobilisées pour élaborer et accompagner la mise en œuvre de cet outil.

- Introduction à l'approche processus (représentations et différents niveaux des processus, questionnements pour délimiter un processus)
- Construction d'une cartographie des processus et mise en lien avec les procédures existantes
- Élaboration d'un outil permettant d'identifier les processus critiques et la pertinence d'un projet de rédaction d'une procédure, application aux processus précédents
- Repères pour l'élaboration des procédures (les différents documents dans un système qualité, les formalismes des procédures, la maîtrise documentaire dans une procédure, la trame à l'élaboration et à la révision des procédures)



► Diagnostic de la qualité des prestations

Dans un établissement social public, suite à une crise institutionnelle et un audit externe, mise en œuvre d'un diagnostic qualité en vue de repenser le dispositif d'accueil du public et les prestations fournies.

Sur une période d'un trimestre mise en œuvre d'un diagnostic participatif animé par 2 intervenants externes pour un total de 12 journées consultants sur site.

- Définition d'une base au diagnostic institutionnel et construction des supports et questionnements de l'investigation (différentes prestations et conditions de réalisation du service).
- Recueil des données du terrain : écoute des différents acteurs institutionnels dans un esprit "d'auto-diagnostic" (constats et pistes d'évolution), observations et analyses documentaires.
- Mise en place d'ateliers de réflexion sur l'engagement des améliorations - Evaluation des axes d'amélioration et déclinaison plus opérationnelle.
- Stratégie de mise en œuvre de l'amélioration (conditions de réussite, déroulement, mise lien avec le travail de réécriture du projet d'établissement) et préconisations.
- Synthèse des travaux sous forme de rapport.

RAPPORT DE DIAGNOSTIC INSTITUTIONNEL	
Sommaire	
1 - Le cadre de définition du diagnostic	3
2 - Les bases de réalisation du diagnostic	7
3 - L'analyse institutionnelle de l'établissement	11
4 - Les axes d'amélioration	23
5 - Les axes de mise en œuvre	29
6 - Les axes de suivi et d'évaluation	37
7 - Les axes de conclusion	45
8 - Les axes de recommandations	53
9 - Les axes de perspectives	61
10 - Les axes de conclusions	69
11 - Les axes de recommandations	77
12 - Les axes de perspectives	85
13 - Les axes de conclusions	93
14 - Les axes de recommandations	101
15 - Les axes de perspectives	109
16 - Les axes de conclusions	117
17 - Les axes de recommandations	125
18 - Les axes de perspectives	133
19 - Les axes de conclusions	141
20 - Les axes de recommandations	149
21 - Les axes de perspectives	157
22 - Les axes de conclusions	165
23 - Les axes de recommandations	173
24 - Les axes de perspectives	181
25 - Les axes de conclusions	189
26 - Les axes de recommandations	197
27 - Les axes de perspectives	205
28 - Les axes de conclusions	213
29 - Les axes de recommandations	221
30 - Les axes de perspectives	229
31 - Les axes de conclusions	237
32 - Les axes de recommandations	245
33 - Les axes de perspectives	253
34 - Les axes de conclusions	261
35 - Les axes de recommandations	269
36 - Les axes de perspectives	277
37 - Les axes de conclusions	285
38 - Les axes de recommandations	293
39 - Les axes de perspectives	301
40 - Les axes de conclusions	309
41 - Les axes de recommandations	317
42 - Les axes de perspectives	325
43 - Les axes de conclusions	333
44 - Les axes de recommandations	341
45 - Les axes de perspectives	349
46 - Les axes de conclusions	357
47 - Les axes de recommandations	365
48 - Les axes de perspectives	373
49 - Les axes de conclusions	381
50 - Les axes de recommandations	389
51 - Les axes de perspectives	397
52 - Les axes de conclusions	405
53 - Les axes de recommandations	413
54 - Les axes de perspectives	421
55 - Les axes de conclusions	429
56 - Les axes de recommandations	437
57 - Les axes de perspectives	445
58 - Les axes de conclusions	453
59 - Les axes de recommandations	461
60 - Les axes de perspectives	469
61 - Les axes de conclusions	477
62 - Les axes de recommandations	485
63 - Les axes de perspectives	493
64 - Les axes de conclusions	501
65 - Les axes de recommandations	509
66 - Les axes de perspectives	517
67 - Les axes de conclusions	525
68 - Les axes de recommandations	533
69 - Les axes de perspectives	541
70 - Les axes de conclusions	549
71 - Les axes de recommandations	557
72 - Les axes de perspectives	565
73 - Les axes de conclusions	573
74 - Les axes de recommandations	581
75 - Les axes de perspectives	589
76 - Les axes de conclusions	597
77 - Les axes de recommandations	605
78 - Les axes de perspectives	613
79 - Les axes de conclusions	621
80 - Les axes de recommandations	629
81 - Les axes de perspectives	637
82 - Les axes de conclusions	645
83 - Les axes de recommandations	653
84 - Les axes de perspectives	661
85 - Les axes de conclusions	669
86 - Les axes de recommandations	677
87 - Les axes de perspectives	685
88 - Les axes de conclusions	693
89 - Les axes de recommandations	701
90 - Les axes de perspectives	709
91 - Les axes de conclusions	717
92 - Les axes de recommandations	725
93 - Les axes de perspectives	733
94 - Les axes de conclusions	741
95 - Les axes de recommandations	749
96 - Les axes de perspectives	757
97 - Les axes de conclusions	765
98 - Les axes de recommandations	773
99 - Les axes de perspectives	781
100 - Les axes de conclusions	789

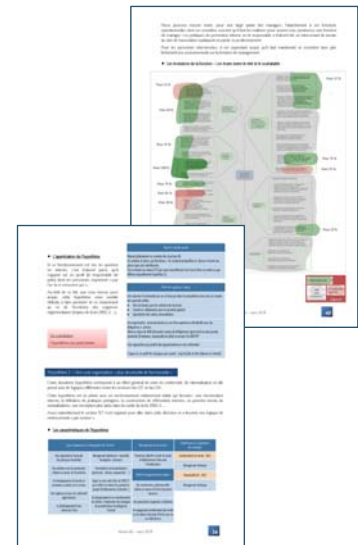
► Diagnostic / prospective d'un pôle d'établissements

Pour une association du secteur social, mise en œuvre d'une démarche de diagnostic / prospective

Dans un contexte de développement important de l'activité et d'évolution du management, la direction générale et l'association souhaitaient disposer d'une analyse fine de l'existant afin de restructurer un pôle d'activité et de définir des profils de fonction de management en lien avec une démarche de recrutement à venir.

La démarche s'est déroulée en 13 journées consultant sur site.

- Cadrage et orientation de l'action
- Diagnostic « stratégique et organisationnel » - organisation générale, évolutions des structures et publics, équilibre financier, optimisation des ressources, formes de management et culture d'entreprise...)
- Diagnostic « RH, fonctions et compétences » - appréciation des différents dispositifs RH, clarification des fonctions et de leurs interactions, réalisation de fiches de fonctions, entretiens de positionnement dans les fonctions de direction (contours d'emploi, analyse des activités, besoin d'adaptation des compétences et compétences clés)
- Préconisations et rapport d'intervention (hypothèses de structuration du pôle, autres préconisations liées au double diagnostic)



► Diagnostic / préconisations post fusion-absorption

Pour une association des secteurs social et médico-social, réalisation d'une étude centrée sur la phase d'intégration ayant suivi la fusion avec une association gérant 16 établissements.

Dans le cadre d'un processus juridique de fusion maîtrisé, d'une intégration des structures et professionnels plus délicate et de la perspective de nouvelles fusions, la direction nationale a souhaité engager une étude afin d'améliorer le processus de fusion-absorption.

La démarche s'est déroulée en 16 journées consultant sur site.

- Description et appréciation du processus en place, points de vigilance repérés
- Recueil des perceptions et appréciations de l'ensemble des parties prenantes - bilan à 1 an de la fusion
- Appréciation de la fusion en termes de fonctions attendues (repérage des fonctions majeures et défaillantes)
- Restitution d'éléments conceptuels (travaux académiques, une approche par l'acceptabilité sociale)
- Préconisations relatives au processus d'intégration et aux fonctionnements associatifs

► Auto-diagnostic de l'efficacité des processus

Pour un complexe éducatif, appui à la description de processus clés de l'institution et à l'amélioration des pratiques

Accompagnement d'une réflexion institutionnelle associant en différents groupes près de 60 personnes. L'action s'est déroulée sur 8 mois et a mobilisé près de 15 journées consultant sur site.

- Apports méthodologiques, délimitation de 12 processus / thèmes majeurs (les parcours professionnels, la scolarité et la formation professionnelle, le travail avec les familles, l'articulation entre les différents services, la continuité de la prise en charge, l'évolution/innovation dans la prise en charge...).
- Construction d'un référentiel descriptif (process) et fonctionnel (besoins à satisfaire) pour chaque processus examiné.
- Evaluation critique de l'existant en regard du référentiel préalablement établi.
- Construction d'un plan de progrès (pistes de travail et arbitrage). Définition interne de plans d'action.



► Compétences individuelles et compétences d'équipe

Dans une MAS, appui au renforcement de compétences individuelles et collectives.

La démarche globale a été construite sous forme de 3 interventions successives avec des publics professionnels différents.

La démarche initiale de construction et d'expérimentation des outils s'est déroulée sur 1 an et a mobilisé 12 journées consultant.

- Travail avec l'ensemble de l'équipe d'une unité de vie sur le thème des fonctions et compétences. Éléments méthodologiques – construction d'outils d'explicitation et application à la dimension « équipe » et aux fonctions « moniteur de groupe » et « maîtresse de maison ».
- Détermination d'outils d'évaluation, application à l'équipe et exploitation des résultats. Mise en perspective de la maîtrise des compétences, de compétences clés et de compétences critiques. Contours d'emploi et axes d'adaptation individuels et collectifs.
- Exploration d'outils d'évolution des compétences et pratiques : de l'évaluation au plan de formation, de l'évaluation à la mise en place d'apprentissages en situation de travail.
- Précautions méthodologiques et éléments de déploiement des nouveaux outils à l'ensemble de l'institution.
- Expérimentation de l'outil, ajustements et application à de nouvelles fonctions (surveillant de nuit et personnel infirmier).

► Entretiens professionnels

Dans un ITEP/SESSAD, accompagnement de l'équipe de direction dans la mise en place des « entretiens professionnels ».

La démarche s'est déroulée sur la période d'un trimestre avec 3,5 journées consultant sur site.

- Réflexion sur le sens des entretiens (destinataires, raisons d'être, références légales).
- Mise en place des outils en lien avec l'entretien professionnel (trame de déroulement, règles du jeu et conditions de réussite, éléments préparatoires et grilles à renseigner par le salarié, formulaire de synthèse de l'entretien).
- Adaptation de l'outil fiche de fonction en lien avec les entretiens professionnels.
- Expérimentation et préparation d'un déploiement à l'ensemble de l'institution.

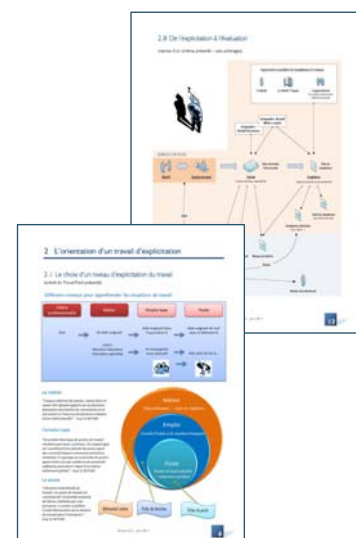


► Fiche de poste / Fiche de fonction

Pour une association du secteur du handicap (IME, MAS, FAM...) appui aux équipes de cadres dans la définition et la mise en place des fiches de postes/fonctions.

La démarche s'est déroulée en deux temps sur site pour l'intervenant externe (2 jours et 1 jour) avec une élaboration interne intermédiaire.

- Orientation d'une explicitation (les différents niveaux d'explicitation d'un travail, motivations et finalités de la démarche, état des lieux des pratiques institutionnelles et des expérimentations internes, cartographie des postes et fonctions, obligations, enjeux et points de vigilance).
- Démarche et outils d'élaboration d'une fiche de fonction (approches et méthodes, intégration des compétences, modèle de fiche de fonction, lien entre explicitation et évaluation des fonctions et compétences, construction de questionnaires de recueils de données).
- Expérimentation et préparation d'un déploiement à l'ensemble de l'association.



SOCIAL

SR ETERNEL TAMBOUR – LVA SARVARY-BENE – ALEPPA / DG & DT HAUTS-DE-FRANCE – LVA ENFANTS D'AVEYRON – LVA L'ECURIE – LVA L'EMBEILLE – LVA LA GRANGE DE LA PLANE – CHRS SESAME (ACAL) – FÉDÉRATION AUDOISE DES ŒUVRES LAÏQUES (CADA, CPH, FJT...) – MECS LES TERRES ROUGES (PEP34) – RELAIS RESADOS – CHRS ET CENTRE MATERNEL ADAFF DE L'AUDE – MECS SAINT JOSEPH – MECS PAUL RABAUT – UNITES DE VIE DU CARMAUSSIN (APAJH81) – MECS LUMIÈRE ET JOIE – MECS DE CLARENCE – MECS DE LA MISÉRICORDE – CHRS AUDE URGENCE ACCUEIL – MECS L'EAU VIVE – CDAF DU GARD – SERVICES DE MILIEU OUVERT CPEAGL (AED., AEMO, SIE) – ASSOCIATION MAS CAVAILLAC (MECS, AEMO) – CENTRE LOUIS DEFOND (MECS, CFP) – CHRS CHAULIAC RAUZY ET ACT L'EMBEILLE (AERS) – ASSOCIATION SOLIDARITE URGENCE SETOISE (CHRS...) – MECS COMMUNAUTE COSTE – ENSEMBLE EDUCATIF DIVERSIFIE LE MARDANSON (ADSEA77) – CHRS ET CENTRE MATERNEL ACAL – MECS LE RAMEL – GROUPEMENT DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE ET DE LA FAMILLE DU GARD – ASSOCIATION BITERROISE D'ENTRAIDE ET DE SOLIDARITE – COMITÉ DE SAUVEGARDE DE L'ENFANCE DU BITERROIS – MECS DE BALDY – MECS BERLIOZ (ANEF) – CHRS REPI (ANEF) – ASSOCIATION DE L'AIDE À DOMICILE AUX RETRAITÉS – ASSOCIATION DES FAMILLES RURALES DU GARD – CER DE LA MISÉRICORDE – SONACOTRA LANGUEDOC ROUSSILLON – MECS AVERSENQ-GUIZARD (PEP) – MECS PROVIDENCE – FOYER DÉPARTEMENTAL DE L'ENFANCE DU GARD.

MEDICO-SOCIAL

SAMSAH et SAVS CABA – IME/SESSAD LA BARANDONNE – EHPAD LUMIERE ET PAIX – IME LES MOULINS BLANCS (ADAPEI2A) – ESAT U LICETTU/LES JARDINS DU GOLFE (ADAPEI2A) – FH CASA TOIA (ADAPEI2A) – SAJ I FIORI (ADAPEI2A) – EHPAD LUMIERE ET PAIX – LHSS de Béziers (ABES) – ASSOCIATION PEP30 – LHSS DE VICHY (ANEF63) – MAS LES AIGUES MARINES – FAM LES AIGUES MARINES – FOYER DE VIE LES AIGUES MARINES – ITEP ET SESSAD CAMPESTRE (APSH34) – LHSS ARC-EN-CIEL (ACAL) – SSIAD-PH LUCIE NOUET (APAJH81) – ASSOCIATION TUTELAIRE AT81 – ÉTABLISSEMENT DE PROTECTION EPAS (APAJH81) – SAMSAH LA PLANESIE (APAJH81) – SAMAD (APSH30) – ITEP ALES-CEVENNES (PEP30) – SESSAD PARENTS-THESE – ITEP VILLA BLANCHE PEYRON (FONDATION ARMÉE DU SALUT) – FOT LA PLANESIE (APAJH81) – IME et SESSAD DE CAHORS (APAJH46) – IME ET SESSAD DE LOSTANGES (APAJH81) – ESAT VALERIE BONAFE (APAJH81) – FH ET SAVS LES CYCLADES (APAJH81) – ITEP ET SESSAD CHÂTEAU SAGE – SAMSAH LUCIE NOUET (APAJH81) – IME ET SESSAD LA PINÈDE – MAS LUCIE NOUET (APAJH81) – CENTRE LES CIGALES (FO ET EHPAD) – ITEP SAINTE GEMME ET SESSAD DE L'OUEST AUDOIS – ASSOCIATION MAS CAVAILLAC (ITEP, SESSAD) – IMPRO JEAN LOUIS CALVINO – ITEP MILLEGRAND – IME SAIRIGNÉ ET SESSAD LE PETIT PASSAGE – ASSOCIATION ABPEI 30 (ESAT, FAM, IME...) – IME ET SESSAD LES HAMELINES – IME ET SESSAD LES PLATANES – IMPRO ET SESSAD LES CAPITELLES (APAJH30) – ITEP PEYREBRUNE – FAM DE L'ENCLOS – ITEP NAZARETH (FONDATION ARMÉE DU SALUT) – FAM ABBE BASSIER – MAS DE BOOZ – ITEP LES GENÉVRIERS – ITEP DES GARRIGUES – FOYER D'ACCUEIL ET DE PROMOTION HUBERT PASCAL – CROP PAUL BOUVIER – ESAT ET FOYER LES CEDRES – ITEP LES AMARINIERS – ITEP LES ALICANTES – ESAT LES OLIVETTES – FOYER ET ESAT LE PRIEURE – CAES LE FIGARET – MAISON DE RETRAITE LES AIRELLES – FOYER DE VIE LOU VENTABREN – FOYER DE SAISSAC – FOT ET FDT ST NICOLAS – ESAT JOAN CAYROL – IMPRO ARISTIDE MAILLOL – ITEP CLAIREFONTAINE – IMPRO LES CHÂTAIGNIERS – ESAT ST EXUPÉRY – ESAT DE LA COLAGNE.

SANITAIRE ET INSTITUTS DE FORMATION

IFME DE NÎMES – HÔPITAL LOCAL DE FLORAC – HÔPITAL LOCAL DE NASBINALS – IFSI/CHU NÎMES – CENTRES DE SOINS SPÉCIALISÉS DE BLANNAVES – CH ALÈS-EN-CEVENNES.

La Vernède – 81230 LACAUNE LES BAINS

Tél : 05 63 50 25 15

Courriel : info@a3d-consulting.eu

Site Web : www.a3d-consulting.eu

