

05 Quelle suite ?

Si vous souhaitez aller plus loin, le CDG 22 peut vous proposer un accompagnement ponctuel ou régulier, selon les besoins identifiés :

- Accompagnement organisationnel
- Mise à disposition de compétences RH
- Appui à la démarche de prévention, ...



06 Modalités pratiques

Ce dispositif est adossé à la cotisation additionnelle et n'entraîne donc pas de facturation supplémentaire.



Vous souhaitez plus d'informations sur ce diagnostic ?

Contactez la Direction Accompagnement des Évolutions et Organisations.

Mail : mondiagrh.ehpad@cdg22.fr

T : 02 96 58 63 93



Pour aller + loin :



Centre de Gestion
des Côtes d'Armor

1, rue Pierre et Marie Curie
ELEUSIS 2
BP 417 - 22194 Plérin cedex

Site www.cdg22.fr



des ronds dans l'eau www.drde.fr



Guide mission Mon Diag'RH EHPAD

Proposer
aux établissements
médico-sociaux
un 1^{er} niveau
d'éclairage sur
leur situation RH



01 Le contexte

Les établissements médico-sociaux territoriaux (EHPAD et résidences autonomie) doivent aujourd'hui gérer **des situations de plus en plus complexes**, en raison des évolutions réglementaires, sociales et numériques. Ceci se traduit par **une charge de travail accrue**, notamment dans le domaine des Ressources Humaines, où **les missions des directions deviennent plus nombreuses, plus exigeantes et souvent à conduire dans un contexte de fortes contraintes financières**.

Face à ces enjeux, le Centre de Gestion propose **un diagnostic RH**, permettant d'obtenir un bilan rapide, structuré et adapté à la réalité des établissements.

02 Mon Diag'RH-EHPAD, qu'est-ce que c'est ?

Un dispositif articulé en **trois modules indépendants** qui vise à :

- **Offrir une vue d'ensemble**, neutre et éclairante de la situation RH de l'établissement
- **Identifier** les points de vigilance et les leviers d'amélioration
- **Mettre à disposition** des outils, ressources juridiques et bonnes pratiques.

Cette photographie à un temps T qui n'est ni une évaluation, ni un audit, a été pensée pour accompagner votre réflexion et vous aider à construire votre stratégie RH.

03 Mon Diag'RH-EHPAD : quand et comment le mobiliser ?

Vous pouvez faire appel à ce dispositif **à différents moments clés** de la vie de l'établissement : arrivée de nouveaux élus, fin de **mandat**, arrivée ou départ de **la Direction**, en préparation **d'un audit**, d'une évaluation, d'une contractualisation **CPOM**, en amont d'une **réorganisation** voire d'une mutualisation...



FOCUS RH

- 1 • **Comment ?**
QCM en 4 thématiques (politique et stratégie RH, organisation du travail et QVCT, prévention, santé et sécurité au travail, réseaux et coopération).
- 2 • **Restitution**
Plusieurs dimensions (**points forts et améliorations, préconisations, liens** vers des ressources utiles et contact du CDG 22).



FOCUS GOUVERNANCE

- 1 • **Comment ?**
2h d'échange élu/consultant autour de 3 thématiques (gestion, implication et politique sociale)
- 2 • **Restitution**
Apport d'un regard extérieur pour **favoriser, anticiper, lever les freins et saisir les opportunités**
Remise d'un **Guide pratique**



FOCUS MANAGER

- 1 • **Comment ?**
Un autodiagnostic des profils managériaux (selon méthode DISC de Marston)
- 2 • **Restitution**
Décoder soi-même son leadership

04 Une démarche en 4 temps

Pour effectuer ce diagnostic : **2 temps d'échange** avec l'élu en charge du CCAS, la direction, et une consultante spécialiste dans le domaine médico-social.

Ces discussions permettent d'appréhender au mieux le contexte et la situation de l'établissement, dans un cadre bienveillant et non-jugeant.

