

1 jour



Publics concernés

- Manager

Pré-requis

- Être en situation de manager une équipe
- Avoir suivi le module e-learning amont à la session en présentiel

Objectifs

- Développer une écoute active, base d'un management responsabilisant
- Connaître les bases du droit du travail pour anticiper les risques : recrutement, Instances Représentatives du Personnel, risques psycho-sociaux...
- Connaître en synthèse le fonctionnement des IRP
- Comprendre les concepts clefs des risques psycho-sociaux
- Connaître en synthèse les entretiens professionnels, annuels, recrutements
- Savoir comment identifier les besoins d'évolution de ses collaborateurs (formation, mobilité, etc.)

Supports pédagogiques

- Pendant la formation, chaque participant utilise un support qui reprend les concepts et différents points traités et des exercices d'application et d'entraînement.

Méthodes pédagogiques

- Alternance d'apports théoriques et de séquences jouées et

L'essentiel des RH pour les managers

Accompagner les collaborateurs, manager leur performance sont des éléments clés de la mission de l'encadrement. Pour cela, les managers disposent d'un certain nombre d'outils. Cependant, il est aussi nécessaire de connaître le cadre légal du travail, d'assurer un suivi régulier des collaborateurs et de toujours anticiper les évolutions et les risques liés à l'individu, l'équipe et l'environnement. En tant que manager il est donc indispensable d'avoir à sa disposition un ensemble de connaissances RH pour manager afin de réaliser pleinement sa mission. Cette formation apportera aux managers les connaissances juridiques et les outils RH nécessaires à leur mission de management.

En présentiel

1. Atelier droit du travail – les rythmes de vie du salarié

- Le contrat de travail (l'avenant, la modification ...) – la période d'essai – la durée du travail – les RTT et les congés – maladie – obligation en matière de santé au travail – rupture de contrat. Principes du droit et application – le rôle du Manager pour fluidifier et éviter les dérives par rapport au cadre législatifs et à la convention collective.
 - Outil : les 15 points clés à connaître par cœur
 - Outil : les réflexes en cas de doute – où rechercher l'information ?

2. Atelier droit du travail – les risques Psychosociaux

- Définition des RPS : santé mentale et santé physique, risques d'ordre psychologique et d'ordre sociologique
- Les chiffres : études, statistiques
- Les différents RPS et leur typologie : le stress, le burn-out, la violence, le harcèlement moral, le harcèlement sexuel
- Le cadre juridique : le code du travail, le document unique et l'évaluation des risques professionnels, les réglementations spécifiques à chaque RPS,
- Les enjeux pour l'entreprise : conséquences humaines, financières et sociales
- Les organismes de prévention et de sensibilisation aux RPS
- Le lien systématique avec les RH de l'entreprise et/ou la Direction
 - Cas pratique : Repérer les difficultés chez les collaborateurs exposés aux risques psycho-sociaux : pistes et critères à prendre en considération
 - Exercice : Savoir interagir avec les représentants du personnel – jeu de rôle

3. Atelier droit du travail – les IRP

- IRP : domaines d'intervention et moyens mis à disposition
- Droits et devoir des élus : des DP, DUP, CE, CHSCT, délégués et représentants syndicaux
- Posture du manager dans les relations sociales au sein de l'organisation
- Les heures de délégation – l'organisation du travail
- Inspection du travail et médecine du travail
- Droit d'alerte et de retrait : procédure de danger grave et imminent
- Théorie et pratique du délit d'entrave
- Sortir des situations de blocages et des logiques d'affrontement grâce aux techniques de communication
 - Outils : les 10 points clés à connaître par cœur
 - Exercice : les précautions de communication

débriefées. Des exercices individuels et collectifs sur les concepts théoriques.

Moyens pédagogiques

- Une évaluation du niveau et des attentes des participants en amont de la formation (15 jours avant le présentiel) à l'aide d'un autodiagnostic.
- Une phase d'apprentissage en amont du présentiel via notre plateforme e-Learning validée par un quizz d'évaluation (accessible pendant 15 jours).
- Une phase d'apprentissage et d'entraînement en présentiel permettant l'appropriation de la méthode et des outils à l'aide d'une pédagogie participative composée à 50% de cas pratiques et de simulations / jeux de rôle.
- Un forum d'échanges à la suite de la formation pendant 15 jours et la disponibilité du formateur pour toute question.
- A la fin de chaque formation, les participants repartiront avec un Plan de Progrès Individuel.

4. Atelier réussir ses entretiens RH et suivre le développement des compétences des collaborateurs

- Les impacts de la loi sur les entretiens RH (2004/2009/L du 27/02/2014 ...) : le CPF ; l'entretien professionnel obligation et sanction.
- La différence entre l'entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel
- Connaître la législation en matière de recrutement et les questions interdites
- La posture du manager dans les différents entretiens
 - Outil : les 12 points clés à connaître par cœur
 - Exercice : déterminer un plan de formation individuel pour un collaborateur dans le cadre d'un entretien professionnel

5. Plan d'entraînement individuel (PPI) et clôture de la session

- Elaborer son Plan de progrès individuel : les pépites.
- Les actions à mener à court et moyen terme pour gagner en efficacité managériale
- Validation des apports par rapport aux attentes.
- Conclusion et clôture du stage.