

# Module 4 : L'essentiel des ressources humaines pour managers

réf. inter 23880 – réf. intra 23990



## Public cible

- Manager expérimenté confronté aux questions RH

## Pré-requis

- Être en situation de management depuis 2 ans

## Module pré-requis recommandé

- M1- Les fondamentaux
- M2- Motiver et animer son équipe (*Manager débutant*)

## Durée

- 2 jours

## Les +

- Le présentiel inclut une Séquence de 1h30 : Rapid Learning « Les risques Psychosociaux »



NANOTRAINING

- L'entretien d'appréciation



PRÉSENTIEL

- Mises en situation contextualisées et scénarisées



PRÉSENTIEL

- Rapid learning : Les RPS

Construction et suivi du plan d'action individualisé

## Objectifs pédagogiques

- Connaître les bases du droit du travail pour anticiper les risques : recrutement, Instances Représentatives du Personnel, risques psycho-sociaux...
- Réussir ses entretiens : professionnels, annuels, recrutements
- Identifier les besoins d'évolution de ses collaborateurs (formation, mobilité, etc.)



Ingénierie



Numérique



Conseil



THE ART OF TRAINING

# Module 4 : L'essentiel des ressources humaines pour managers

réf. inter 23880 – réf. intra 23990

Programme  
de la formation

## Le manager : premier RH

- L'intervention du manager dans le processus RH : ses activités et responsabilités.

## Managers, comment se repérer dans le droit du travail

- Connaître les textes légaux de la branche SYNTEC
- Recrutement, Rémunération
- Gestion au quotidien : Manager sans harceler ni discriminer, Exercer le pouvoir disciplinaire et sanctionner les comportements fautifs.
- Gestion et évaluation des compétences pour développer d'employabilité des collaborateurs

- Communication interne

## Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)

- Travailler avec les IRP au quotidien
- Identifier le rôle des différentes IRP
- Comprendre les droits et devoirs des élus.
- Relations sociales et management

## Les caractéristiques et les enjeux des différents entretiens

- Contexte légal : l'entretien professionnel, « pierre angulaire » de la formation tout au long de la vie. Les 10 points clés à prendre en compte.
- Entretien d'appréciation : Co construire le futur
- Entretien de recrutement : détecter et séduire le meilleur candidat

## Préparer l'entretien d'appréciation

- L'incitation à la préparation par le collaborateur.
- L'analyse des faits marquants de l'année écoulée, des objectifs et des moyens mis en œuvre.
- L'évaluation des réalisations à partir des objectifs ou des grilles de critères.

## Préparer l'entretien professionnel

- Connaître les évolutions prévisibles de l'entreprise en termes d'activité, de technologie, de marché...
- Communiquer auprès des collaborateurs sur le sens et les objectifs de l'entretien professionnel.
- Préparation de l'entretien : questionnaire, convocation...
- Élaborer un guide pour conduire l'entretien professionnel.
- Informer clairement les collaborateurs sur les modalités et les enjeux.

## Conduire l'entretien professionnel : étapes clés et méthodes pratiques

- Les 4 grandes phases de l'entretien.
- La prise de notes et l'utilisation des documents de synthèse.
- L'évaluation de l'activité (réalisations, écarts).
- La définition des objectifs, des normes de réussite et des moyens associés.
- L'échange sur les aspects prévisionnels : formation, déroulement de carrière.
- Accompagner les collaborateurs dans l'élaboration de leur projet professionnel (formation,...)

## Conduire l'entretien d'appréciation : les bonnes pratiques à suivre

- L'écoute active de l'interlocuteur.
- La détection des besoins et motivations de l'interlocuteur.
- L'argumentation et la persuasion.
- Les attitudes facilitantes face à un blocage ou à une objection.

## L'entretien de recrutement

- Préparation, Déroulement, Questions, Suivi de candidature

*Fiches techniques et nombreux exercices sur les outils pour s'appropriier leur exploitation.*

*Cas pratique : travail sur guide pratique d'entretien et support d'entretien*

*Préparation des entretiens en binôme*

*Mise en situation contextualisée*

*Mise en situation scénarisée*