

OBJECTIFS

- Redéfinir les différentes contributions de chaque manager, à la gestion des ressources humaines dans l'entreprise
- Au travers de deux sessions de formation très opérationnelles, faire un zoom sur 8 missions-clés, directement liées à cette dimension RH,
- Evoquer les intérêts pour les managers à perfectionner leur maîtrise sur cet axe RH, afin de gagner du temps et de l'efficacité, et plus globalement, de compléter l'éventail de compétences d'un manager moderne.
- Mettre en perspective ces apports avec les attentes des collaborateurs, les tendances sociétales de fond, et les enjeux pour les services supports qui traitent des questions RH,
- Mettre en musique chaque mission, au travers de cas pratiques, soigneusement sélectionnés en amont de la formation

CONTENU DE LA FORMATION

PARTIE 1 : La dimension RH du manager : de quoi parle-t-on ?

- Si le manager n'est pas le premier RH de l'entreprise, sa place en fait toutefois l'un des piliers de la stratégie en matière de gestion des RH et tout particulièrement, de la gestion des talents,
- Quelles sont les tâches directement concernées par cette dimension RH du management ? Check-list des 12 rôles principaux, en donnant le sens et le périmètre précis de chacun d'eux

PARTIE 2 : Focus sur 8 missions clés

Recruter

- En amont, co-construire efficacement avec les relais RH, les descriptifs de poste et de profil.
- La structure de l'entretien de recrutement, soit en direct, soit après un premier filtre du département RH. Mises en situation. Extraction des points de vigilance à respecter.

Intégrer

- La préparation de l'arrivée des nouveaux collaborateurs,
- La structure de l'entretien d'accueil et des entretiens intermédiaires. Mises en situation.
- Quelle posture managériale pendant cette période ?
- Gérer la fin de la période d'essai
- Le cas du tutorat d'apprenti. Les moments-clés à maîtriser,

Accompagner la montée en compétences

- Les temps forts dans cette mission,
- L'entretien professionnel et des démarches d'évaluation annuelle,
- Comment définir les besoins de formation de son équipe ?
- Le manager, coach et formateur occasionnel. Cas concrets
- L'entretien pré-et post-formation avec les collaborateurs, puis le lien avec le service formation.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Tour de table, interactivités et présentation avec support PowerPoint

PUBLICS

- Managers d'unités, responsables de régions, managers commerciaux, responsables d'agences, responsables de services
- Tous niveaux d'expériences en management

PRÉREQUIS

Aucun

ÉVALUATION

Test d'évaluation des compétences

FORMATEURS

Nos formateurs sont tous issus du monde de la banque et de l'assurance.

(Liste non exhaustive)



ORUCEVIC
Améla

DURÉE : 3 jours soit 21 heures

MOYENS TECHNIQUES :

Paperboard, vidéoprojecteur

PRIX : 1 700 € / jour

*Possibilité de dégressivité
Maxi : 8 à 12 personnes*

LIEU : Sur site avec accès PMR

CONTENU DE LA FORMATION

Soutenir les évolutions de carrière

- Le rôle de promoteur de talents auprès des services RH : comment soumettre adroitement et de manière étayée, des propositions de promotion ou d'évolution ?
- Savoir suggérer de manière factuelle une augmentation de salaire ou une prime exceptionnelle,

Être un acteur majeur d'un dialogue social serein

- La prévention des conflits dans l'équipe : à quel moment intervenir ?
- Gérer un conflit ouvert dans l'équipe ou entre l'équipe et le manager. Rappels des règles à respecter. Mises en situation,
- Communiquer avec les partenaires sociaux, en coordination avec la DRH, en recherchant des solutions gagnant-gagnant,

Représenter la Direction des Ressources Humaines

- Être un porte-parole légitime, à l'occasion de modification dans la GRH (politique salariale, accord d'entreprise, etc.).
- Incarner les Valeurs de l'entreprise, la démarche RSE et s'inscrire dans la culture RH du Groupe,

Se séparer d'un collaborateur

- L'entretien d'annonce, en collaboration avec le service RH,
- Les règles à respecter durant la période de préavis,

Assurer la protection des collaborateurs

- Les bonnes pratiques du management de la sécurité,
- La conduite à tenir en cas d'AT. Savoir gérer le retour d'arrêt maladie,
- Détecter les collaborateurs fragilisés : la coordination avec les relais RH,
- Être un vecteur de la qualité de vie au travail : porter la stratégie liée à la prévention des risques psychosociaux . Savoir conduire des changements avec détermination et bienveillance,