

ENTRETIENS RH - NEGOCIATION COLLECTIVE

A ENJEUX FORTS OU STRESSANTS



PUBLIC CONCERNÉ: Chef d'entreprise ou d'établissements, DRH/RRH, Responsables des relations sociales



PRÉ-REQUIS: Toute personne confrontée aux entretiens RH dans le cadre de ses activités professionnelles



PROFIL FORMATEUR: Journée coanimée par :

- Une avocate spécialisée en droit du travail pour faire de vos obligations juridiques, des outils stratégiques dans votre politique RH
- Un comédien spécialisé en improvisation théâtrale pour renforcer vos capacités à gérer des imprévus, des tensions ou des émotions, et de maîtriser vos réactions et votre communication



OBJECTIF : Professionnaliser les employeurs et les RH tant au niveau du fond (droit du travail) que de la forme (se décontracter pour être lucide, communiquer et convaincre) et gérer des entretiens à enjeux forts ou sensibles, dans le cadre de l'évolution du droit du travail.



SOUS OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

- Transmettre les règles juridiques qui prévalent lors des entretiens RH (Entretiens d'évaluation, entretien professionnel, entretien relatif au forfait annuel en jours, entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement)
- Renforcer les capacités à gérer la communication et à maîtriser les réactions lors des entretiens RH (tensions, émotions, imprévus...)



OUTILS PÉDAGOGIQUES :

Support pédagogique élaboré spécialement pour l'action en cours et remis aux stagiaires. Ce support présente les règles légales applicables et leur évolution. Il est projeté en salle.

Les 4 types d'entretien sont intégrés dans la formation (6 cas pratiques). Ils sont expliqués de manière théorique par l'avocate puis mis en situation par le comédien qui joue « en miroir » le rôle de collaborateur et adapte son « scénario interne » aux réactions du participant *pour une pédagogie efficace.

Débrief à la fin de chaque jeu de rôle.



MODALITÉS PRATIQUES 1 jour soit 7 heures, hors situation de travail



VALIDATION DES ACQUIS:

Durant la formation : A la fin de chaque mise en situation, un débrief est effectué :

- Par Scène Expériences : la situation des collaborateurs est-elle comprise, la relation est-elle traitée, les émotions sont-elles gérées ?
- Par Barthélémy : l'entretien a-t-il été traité de manière juridiquement rigoureuse ?

Possibilité d'accompagnement individualisé

A l'issue de la formation : Tour de table / Auto évaluation des stagiaires sur leurs progrès

ACCESSIBILITÉ / HANDICAP

Nos formations sont a priori ouvertes à tous. Cependant en cas de doute, nous vous invitons à prendre contact directement avec nous, en amont de la formation, pour que nous puissions en discuter et au besoin adapter notre pédagogie et nos activités en fonction des situations d'handicap qui pourraient se présenter.

ENTRETIENS RH - NEGOCIATION COLLECTIVE

A ENJEUX FORTS OU STRESSANTS



STRATÉGIE

Une formation qui intègre une double dimension :

- Théorique via la transmission de règles juridiques qui prévalent lors de ces entretiens RH
- Pratique via l'acquisition de « compétences relationnelles clés » issues des techniques de l'improvisation théâtrale

Une pédagogie pédocentrée où le formateur est ressource. L'idée est que chaque stagiaire s'approprie les nouveaux savoirs et commence à les tester lors de la formation

Une pédagogie ludique car on apprend mieux dans le plaisir et en s'amusant

Une pédagogie pragmatique (mises en situation, support pédagogique) et favorisant le partage (jeux de rôles).



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS DE LA FORMATION

- Préparation en amont de la formation pour coller au réel et à la culture de l'entreprise
- Utilisation de cas concrets, échanges de pratiques permettant de lever les freins de chacun
- Formation pragmatique, jeux et mises en situation
- Formateurs spécialistes et connaisseurs de votre structure ou a minima de son secteur et des enjeux de vos métiers
- Pédagogie « pédocentrée » (interrogative et active), centrée sur les participants (leurs connaissances, attentes, bonnes pratiques....)



DÉROULEMENT MACRO DE LA FORMATION

L'entretien d'évaluation

Si rien n'impose à l'employeur d'évaluer les compétences professionnelles de ses salariés, en matière RH, comme en droit, ces entretiens sont fortement recommandés.

Mise en situation : insuffisance professionnelle, revendications salariales, licenciements...

L'entretien professionnel

Caractère obligatoire de l'entretien professionnel : loi du 5 mars 2014 et loi 5 septembre 2018). Perspectives d'évolution professionnelle, qualification et emploi. Point sur le parcours professionnel du salarié, et moyens de formation associés.

Mise en situation : point sur action de formation et certification acquises lors des 6 dernières années, progression salariale ou professionnelle....

L'entretien relatif au forfait annuel en jours

La légitimité du recours au forfait jours est aujourd'hui conditionnée à l'effectivité et l'efficacité du contrôle de la charge de travail par l'employeur, qui doit s'assurer que celle-ci demeure raisonnable.

Mise en situation : problématique de charge de travail, articulation professionnelle et vie personnelle, rémunération...

L'entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement

Le but de cet entretien est d'exposer les motifs de la mesure envisagée de manière la plus explicite possible et de solliciter des explications de la part du salarié

Mise en situation : comprendre la situation des collaborateurs et permettre au participant RH de gérer aussi bien la précision factuelle que les aspects sensibles



CONDITIONS

Tarif Inter : 410€ HT/ hors frais

Tarif Intra : 3800€ HT/10 personnes

Lieu : France



CONTACT ET INSCRIPTION

06 32 60 38 50

laurent.pewzner@scene-experiences.fr



INDICATEURS QUALITÉ

Nombre de sessions animées en 2023
2 sessions (1 ou 2 journées)

Nombre de stagiaires formés : 13 soit
66,5h de formation

Taux de satisfaction moyen : 98,5 %

Délai d'accès : « Notre organisme de formation s'engage à répondre en 48h à toute demande d'information relative pour toute formation. Une fois le contact établi, nous envisagerons conjointement la date la plus appropriée en fonction de vos besoins et de vos enjeux. Sauf cas particulier, la mise en place de la formation pourra se faire dans le trimestre suivant votre commande.