

PROGRAMME DE FORMATION

Management social - 3 jours

Objectifs :

- Développer un management de meilleure qualité en intégrant les enjeux et le cadre de ses interlocuteurs
- Apprendre à manager "avec le droit", levier d'arbitrage et aide au positionnement managérial
- Connaître les règles du jeu pour sécuriser ses pratiques
- Répondre aux préoccupations concrètes et quotidiennes des managers

Public concerné et prérequis :

- Nouvel encadrant (ingénieur, cadre, agents de maîtrise)
- Manager expérimenté qui souhaite approfondir ses connaissances

Modalités d'évaluation des acquis :

Quizz, exercices, jeux de rôles

Moyens pédagogiques et techniques :

- Participation active, avec alternance d'apports théoriques, de partages d'expériences et de discussions entre les participants
- L'intervention possible de la fonction RH permet de répondre directement aux participants et d'apporter des éléments de contexte et d'actualité

Délais et moyens pour accéder à la formation :

Nous préconisons un délai d'un mois pour planifier et organiser une session de formation, en fonction des contraintes logistiques et calendaires.

Toute demande d'information supplémentaire ou de dates est à adresser à Nathalie Bellini (06 72 25 59 10 - bellini@ideeconsultants.fr)

Lieu d'animation :

Au sein de votre établissement ou autre lieu à convenir, sur l'ensemble du territoire français. Nous pouvons également vous accueillir en nos locaux à Boulogne-Billancourt (92).

Accessibilité aux personnes à mobilité réduite :

Pour tout renseignement et adaptation à des besoins spécifiques, veuillez contacter Nathalie Bellini (06 72 25 59 10 - bellini@ideeconsultants.fr)

Durée : 3 jours (21 heures)

Effectif : 12 personnes

Référence : M1

Tarif : Devis sur demande

Sanction visée : Attestation de présence

Horaires : 09h00 – 12h30 / 13h30 – 17h00

PROGRAMME DE FORMATION

Management social - 3 jours

Programme :

Innovation importante dans la pratique du management, ce module présente le droit du travail non comme un obstacle à l'exercice de l'autorité, mais au contraire, comme un appui pour le manager. Fondé sur la réalité de la relation contractuelle qui unit l'entreprise et ses collaborateurs, il favorise l'apprentissage d'une gestion équilibrée entre l'exercice du pouvoir de direction et le lien de subordination qui caractérise le contrat de travail.

Ses différentes séquences s'appuient sur les thématiques essentielles du droit du travail que rencontrent les managers en portant sur chacun de ces sujets un regard différent à travers une analyse de la réalité des relations de travail. Cette démarche donne une vision claire du rôle et de la position de chacun combinée avec une compréhension durable des mécanismes fondamentaux du droit du travail.

Introduction : Comprendre le rôle et la responsabilité du manager, employeur par délégation

Le droit du travail, reflet des relations de travail

- Se repérer dans les sources du droit, comprendre leur articulation et le caractère dynamique et évolutif de la matière
- Identifier au travers des concepts juridiques les fondamentaux de la relation de travail salarié

L'impact du contrat de travail pour le manager

- Savoir intervenir sur les étapes clefs du contrat de travail
- Sécuriser le recours au CDD, à l'intérim, à la sous-traitance et l'accueil des stagiaires

Temps de travail : attentes légitimes et vigilance nécessaire

- Maîtriser les règles en matière de durée, d'aménagement du temps de travail, les durées maximales et les temps de repos
- Trouver la bonne attitude en cas de dérive d'un collaborateur

Le rôle du manager dans l'exercice du pouvoir disciplinaire

- Le management exige l'équité, le droit la garantit
- Connaître les différents types de fautes et la procédure, garante de l'équité de traitement
- Savoir réagir avec discernement en cas de manquement

Le manager, relais de la politique santé et sécurité au travail

- Comprendre les risques psychosociaux : harcèlement, stress, discriminations, ...
- Manager sans harceler ni discriminer

Un acteur quotidien du dialogue social

- Connaître les acteurs externes et internes pour impulser des pratiques constructives
- Intégrer les différentes instances dans sa gestion de projet
- Manager l'articulation contrat de travail et mandat représentatif

La politique sociale de l'entreprise (avec intervention de la RH)

- Connaître la politique sociale de l'entreprise ou du groupe, l'actualité du moment, le contexte social local et le positionnement de la fonction RH