

Catalogue de formation
RESSOURCES
HUMAINES

2024



Découvrez notre offre de formation sur la thématique des Ressources Humaines animée par des avocats et consultants RH de Fidal.



FORMATION INTRA-ENTREPRISE OU SUR-MESURE



EN PRÉSENTIEL OU VISIOCONFÉRENCE

NOTRE PRESENTATION

Offre

Fidal Formations vous propose un programme de 10 formations en Ressources Humaines pour consolider vos expertises et perfectionner vos pratiques et/ou celles de vos équipes.

Pensées pour répondre aux besoins opérationnels des professionnels des Ressources Humaines, nos formations répondent aux thématiques et enjeux d'actualité du moment avec des focus :

- Management
- Recrutement
- Risques Psychosociaux
- Discrimination

Toutes nos sessions sont également disponibles en format sur-mesure et adaptées aux besoins spécifiques de votre organisation.

Méthode pédagogique

- Des formations d'une journée ou d'une demi-journée, en présentiel ou en distanciel
- Un questionnaire de recueil des besoins est adressé à chaque participant, en amont de la formation
- Des mises en situation, des illustrations pratiques permettant un ancrage des compétences délivrées et favorisant l'acquisition de bonnes pratiques
- Remise d'un support pédagogique dématérialisé
- Une évaluation d'acquisition des connaissances pendant la formation permet à chaque participant d'évaluer sa montée en compétence.

UNE EQUIPE DE CONSULTANTS RH AUX CÔTES DES AVOCATS FIDAL



Poly-compétent, Serge intervient sur des missions multiples en conseils RH et en formations sur les thématiques de santé au travail, de RPS et QVCT, de management et de non discrimination. En qualité de consultant psychologue, Serge intervient dans le cadre de crises sociales par le biais de cellules d'écoute dans des contextes de mise en œuvre de plans de mobilité interne, de plan de sauvegarde de l'emploi. Il mène des missions d'audit de fonctionnement, de validation de processus de sélection lors de recrutement à forts enjeux.

Serge CORDIVAL

Consultant expert en prévention RPS et de discrimination dans l'emploi
Psychologue social



Véritable « homme de terrain », avec une connaissance fine dans le domaine du management d'équipe et de la gestion de la relation sociale, Stéphane conseille les dirigeants dans leur stratégie sociale. Sa grande expérience du contexte de crise sociale lui permet également d'intervenir dans le cadre de la gestion des conflits sociaux. Il donne à toutes ses missions une dimension médiatrice avec la volonté de promouvoir les valeurs du dialogue social.

Stéphane VOCELLE

Consultant expert en relation sociale

A propos du pôle **RESSOURCES HUMAINES**

L'interdépendance du droit social et des Ressources Humaines s'affirme toujours plus comme une évidence. Ceci suppose une fédération des compétences pour répondre aux besoins des entreprises dans ces domaines. Fidal est le premier cabinet d'avocats à avoir développé un pôle d'expertise indépendant regroupant des consultants RH, des psychologues et coach. Tous aguerris aux interventions de terrain.

Partenaires des PME comme des grands groupes et des organismes à but non lucratif, le Pôle Ressources Humaines FIDAL intervient dans tous les secteurs d'activité et ce sur l'ensemble du territoire national. Animés par la volonté de prévenir des risques tels que les RPS ou la non-discrimination dans l'emploi ; d'accompagner la résolution de crises sociales et de participer à l'amélioration de la performance sociale de l'entreprise, le Pôle RH promeut les valeurs d'un dialogue social renforcé et d'un management juste et bienveillant. Les intervenants s'attachent à donner une dimension médiatrice à toutes leurs missions.

L'ensemble des consultants du Pôle Ressources Humaines FIDAL forme une équipe, soudée, complémentaire et aux compétences validées par des interventions in situ depuis plus de 20 ans.

Les consultants s'appuient sur des méthodologies éprouvées. Ils mettent en œuvre une approche créative, souple, forgée à partir d'un savoir-faire spécifique dont la finalité est le bénéfice à long terme pour nos clients et l'ensemble des parties prenantes.

Dans son rôle de conseils RH, le Pôle RH propose des ateliers spécifiques liées aux problématiques de RPS, en complément des formations. Le Pôle Ressources Humaines FIDAL est le créateur du jeu plateau "Elucid'RPS"

SOMMAIRE

1/ Management bienveillant - p.4

2/ Voyage au pays syndical et exercice du droit syndical - p.5

3/ Conduire la réunion CSE - p.6

4/ Coaching NAO - p.7

5/ Comprendre et faire face à la grève - p.8

6/ Non-discrimination à l'embauche - p.9

7/ Entretiens professionnels - p.10

8/ Discrimination dans l'emploi en format juridicoRH - p.11

9/ Risques psychosociaux en entreprise : tous préventeurs - p.12

10/ Vers un management juste et bienveillant - p.13



1 MANAGEMENT BIENVEILLANT

- Se connaître parfaitement
- S'autopositionner dans son style de management
- Être informé des nouveaux risques (RPS - non-discrimination dans l'emploi)
- Appréhender le concept du management bienveillant et la technique de gestion de ses émotions
- Prévenir les risques psychosociaux en entreprise
- Connaître les conséquences du stress et les différentes manifestations chez un collaborateur
- Manager/interagir avec les représentants du personnel au sein de l'entreprise

PUBLIC

- Managers intermédiaires

PROGRAMME

- Mieux se connaître soi-même
- Manager avec une bonne gestion émotionnelle
- Manager sans stresser, harceler et discriminer
- Devenir un manager bienveillant
- Le management des personnalités difficiles
- La gestion de la relation sociale



2 VOYAGE AU PAYS SYNDICAL ET EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

PUBLIC

- Employeur désirant être à jour sur le Droit syndical et sur les pratiques syndicales en entreprise

- Être informé des grandes tendances du nouveau paysage syndical, avec un focus sur la CGT
- Connaître les règles encadrant l'exercice du mandat de représentant du personnel et les modalités pratiques de l'exercice du droit syndical
- Aider au décryptage des pratiques syndicales dans l'entreprise
- Avoir une connaissance des syndicats pour mieux coopérer avec le délégué syndical sans risquer le délit d'entrave
- Savoir évaluer le niveau d'expertise des délégués syndicaux de l'entreprise
- Aider à définir une stratégie sociale et un mode de gestion de la relation sociale à court et moyen terme

PROGRAMME

- La connaissance des acteurs sociaux
- Parlez-moi de la CGT
- Les syndicats dans l'entreprise
- Ce qu'il faut savoir sur l'exercice du Droit syndical



3 CONDUIRE SA REUNION CSE

- Perfectionner sa capacité à animer la réunion du CSE
- Assurer les informations /consultations obligatoires du CSE
- Maîtriser les points clés de votre rôle de Président.e du CSE ainsi que les aspects juridiques de ce rôle
- Préparer stratégiquement les réunions du CSE
- Maîtriser le formalisme des réunions et les principales règles relatives au déroulement des réunions
- Savoir réagir face aux différentes situations rencontrées ou incidents de séance

PUBLIC

- Dirigeants et RH

PROGRAMME

- Organisation interne du CSE
- Comment bien préparer la réunion CSE ?
- Déroulement de la réunion
- Contentieux / délit d'entrave
- Les recommandations pratiques et astuces opérationnelles pour répondre aux différentes situations rencontrées
- Enseignement des techniques de communication tactique
- Atelier collectif de mise en situation



4 COACHING : SAVOIR NEGOCIER SA NAO

- Regard sur la négociation sociale après les ordonnances Macron
- Maîtriser l'organisation de la négociation et son déroulement
- Identifier les étapes clés de la négociation et cerner les stratégies et les marges de manœuvres de chacun
- Appréhender les nouvelles règles de la négociation et les «techniques de communication gagnantes» pour réussir les discussions collectives
- Améliorer son aptitude à négocier avec ses partenaires sociaux

PUBLIC

- Toute personne désirant maîtriser l'environnement juridique de la négociation, et de se préparer à l'animation d'une négociation

PROGRAMME

- Quel type de négociateur êtes-vous ?
- Application pratique de la NAO en entreprise
- Mise en situation



5 COMPRENDRE ET FAIRE FACE A LA GREVE

- Savoir ce qu'est une grève et connaître les différentes formes qu'elle peut prendre
- Connaître les conséquences de la grève
- Savoir comment l'employeur doit réagir, ce qu'il peut faire et ne peut pas faire
- Prévenir les conflits sociaux

PUBLIC

- DAF / RAF
- Dirigeants
- DRH / RRH
- Fonction juridique et contentieux

PROGRAMME

- La définition des conflits sociaux en entreprise et le déclenchement de la grève
- Pour bien comprendre la conflictualité à chaud
- Les signaux avant-coureurs de refus collectif
- Les effets de la grève sur les salariés grévistes et non-grévistes
- La conduite à tenir en cas de conflit : ce que l'employeur peut faire face à la grève
- 20 situations de crise : votre réponse réflexe et nos conseils opérationnels



6 NON DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE - BLENDED LEARNING

- Comprendre les enjeux de l'entretien professionnel
- Connaitre les points de vigilance juridiques
- Etre capable de conduire l'entretien professionnel
- Identifier les compétences des collaborateurs

PUBLIC

- Managers
- Tout collaborateur

PROGRAMME

E-learning :

- Ne pas négliger avant de lancer le recrutement
- Rédiger une offre d'emploi
- Sélectionner les CV
- Conduire l'entretien d'embauche
- Faire un retour aux candidats
- Quiz final

Classe virtuelle de 3h30 :

- Répondre aux questions suscitées par le e-learning
- Mettre en perspective les notions essentielles abordées

Complétez cette formation en accédant au
e-learning **Recruter sans discriminer**



7 ENTRETIENS PROFESSIONNELS

- Comprendre les enjeux de l'entretien professionnel
- Connaitre les points de vigilance juridiques
- Etre capable de conduire l'entretien professionnel
- Identifier les compétences des collaborateurs

PUBLIC

- Dirigeants
- DRH, RRH

PROGRAMME

- Définition et cadre de l'entretien professionnel
- Outils et dispositifs utiles pour les entretiens
- La préparation de l'entretien professionnel
- Conduire l'entretien professionnel



8 DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI EN FORMAT JURIDICO-RH

- Appréhender le cadre juridique de la non-discrimination dans l'emploi
- Reconnaître les situations qui présentent des risques de discrimination dans l'emploi
- Intégrer la notion de discrimination dans les pratiques managériales
- Avoir conscience des notions psychosociales pour éviter le mécanisme de la discrimination dans les échanges professionnels quotidiens

PUBLIC

- Membres du CODIR
- Managers

Complétez cette formation en accédant au e-learning [Anticiper les risques de discrimination au travail](#)

PROGRAMME

- Rapide état des lieux de la discrimination en France et en Europe
- Notions psychosociales : représentations, stéréotypes, préjugés, ...
- Les biais cognitifs dans le management
- Notions juridiques : Les motifs discriminatoires prohibés
- Comment distinguer l'inégalité de traitement de la discrimination ?



9 RISQUES PSYCHOSOCIAUX EN ENTREPRISE : TOUS PREVENTEURS

- Comprendre les enjeux liés aux RPS
- Connaître les principaux facteurs de stress
- Savoir identifier les signaux faibles annonciateurs de RPS
- Prévenir les risques psychosociaux dans l'entreprise

PUBLIC

- Membres du CODIR
- Managers
- Salariés bienveillants

PROGRAMME

- Les 6 catégories de RPS
- Terminologies des RPS: stress, surcharge, burnout, bore-out, brown-out
- Le mécanisme du stress et ses conséquences sur la santé mentale et physique
- Les indicateurs mesurables et observables d'alarme RPS ou de mal être au travail
- Exercice atelier collectif pour dépasser les idées reçues sur les RPS
- Les sanctions en cas de manquement
- La prévention des risques psychosociaux



10 VERS UN MANAGEMENT JUSTE ET BIENVEILLANT

- Identifier les erreurs managériales et les risques judiciaires d'un mauvais management
- Prendre conscience des attentes psychologiques des salariés vis-à-vis de son manager
- Connaitre le concept du management bienveillant
- Savoir gérer des personnalités difficiles et réaliser un entretien de recadrage avec la méthode de communication non violente
- Savoir résoudre un conflit dans son équipe

PUBLIC

- Membres du CODIR
- Managers

PROGRAMME

- Les principaux défauts d'un manager et les mauvaises pratiques managériales
- Les exemples commentés d'un mauvais management pour la justice : management « excessif, autoritaire, vexatoire, humiliant et insultant », un management « dysfonctionnel », un management « inadapté et préjudiciable », un management « inapproprié », ...
- Les sanctions encourues
- Les compétences clés et qualités attendues d'un manager en 2024
- Le concept du management bienveillant pour gagner en performance sociale et garder l'engagement au travail

CONTACT



01 58 97 10 80



direction.communication@fidalformation.fr



<https://www.fidalformations.fr/>



<https://fr.linkedin.com/fidal-formations>