



Workshop

Le duo Manager / RH : comment collaborer et anticiper les tensions



&



Alexandre Imbeaux
Talent Management Products chez Lucca

Camille Matthys
Experte Marketing client chez We Recruit



Sommaire

- 1 • Le binôme RH/Manager
- 2 • Les enjeux d'une collaboration réussie
- 3 • Les étapes clefs de la collaboration
- 4 • Le rôle de coach du RH
- 5 • Les outils à proposer pour faciliter la collaboration
- 6 • Workshop



1 • Le binôme RH / manager

Le rôle du manager

Connaissances liées au poste

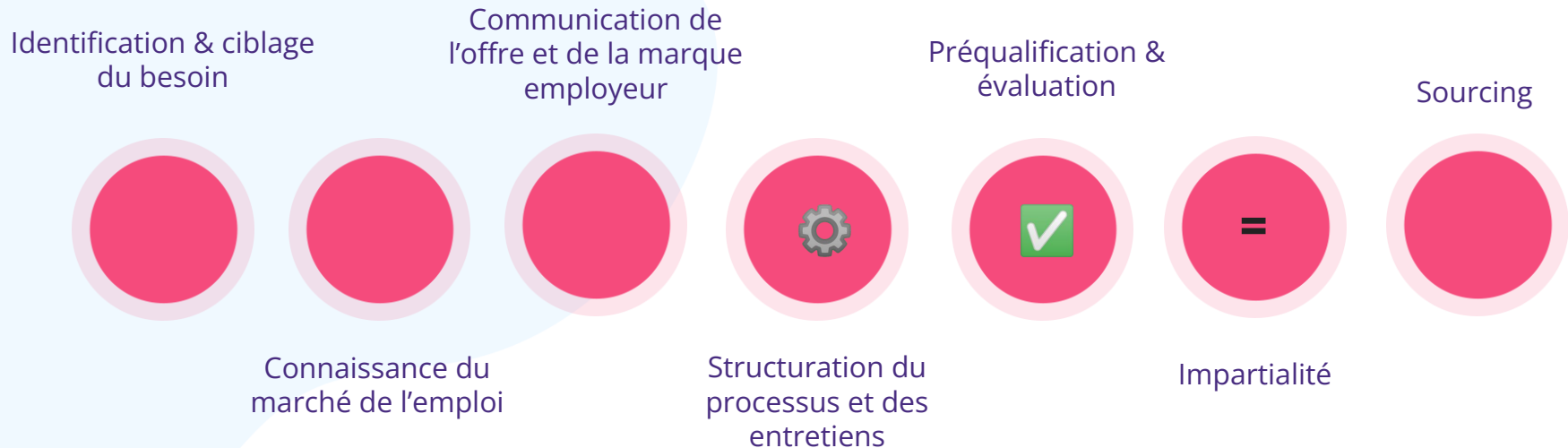


Les 5 axes du manager :

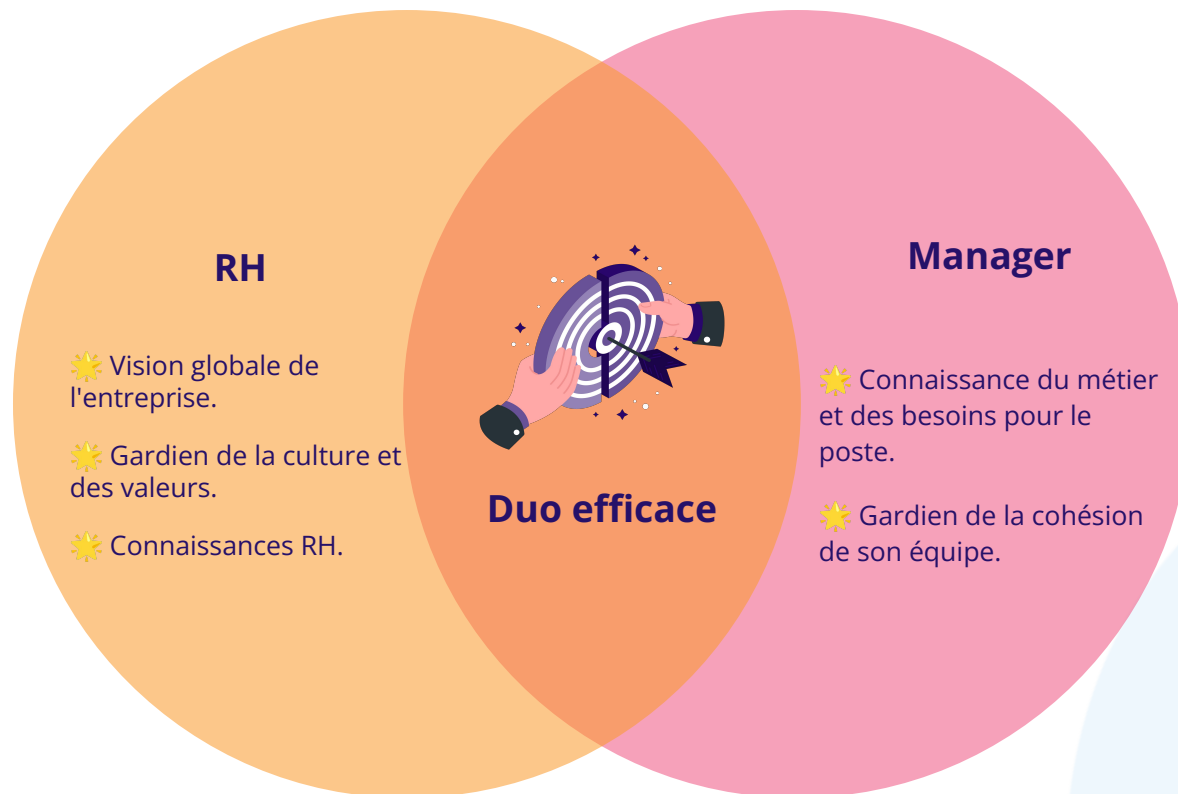
- **La vision** : Quelle est la direction de l'équipe ?
- **L'exécution** : Comment les tâches doivent-elles être exécutées pour atteindre nos objectifs ?
- **L'énergie** : Comment maximiser les temps forts et minimiser les temps faibles ?
- **Le développement** : Comment l'équipe doit-elle se développer en termes de compétences ? Les formations, les nouvelles recrues ?
- **Les fondamentaux** : Quel est le comportement attendu ?

Le rôle du recruteur

Connaissances liées à l'organisation, la vision et l'environnement



Les synergies manager / RH





2 • Les enjeux d'une collaboration réussie

Recrutement : projeter le candidat

Collaboration RH / Manager

=

Reflet du fonctionnement interne.

(mode collaboratif, communication interne, respect de la cohésion des équipes...) Implication de tous dans l'intégration des nouvelles recrues.

Rencontre avec le futur manager, aide à la projection, c'est le futur quotidien du candidat.

“64 % des candidats préfèrent passer le premier entretien avec un manager ! (Sondage IFOP pour Monster et Hopscotch, « Regards croisés sur le recrutement » 2015)”



Recrutement : limiter les erreurs

"Un candidat qui plait à la fois au manager et au recruteur sera sans doute une bonne recrue."

Exemple 1

Le candidat n'a pas le bon profil et l'entreprise met fin à la période d'essai.

Exemple 2

Le candidat n'a pas le bon profil et l'entreprise décide de le garder.

Exemple 3

Le candidat était prometteur, mais le manque de réactivité lui a fait accepter une autre proposition.

Exemple 4

Le candidat a le bon profil, mais ne souhaite pas rester dans l'entreprise.



3 • Les étapes clefs de la collaboration

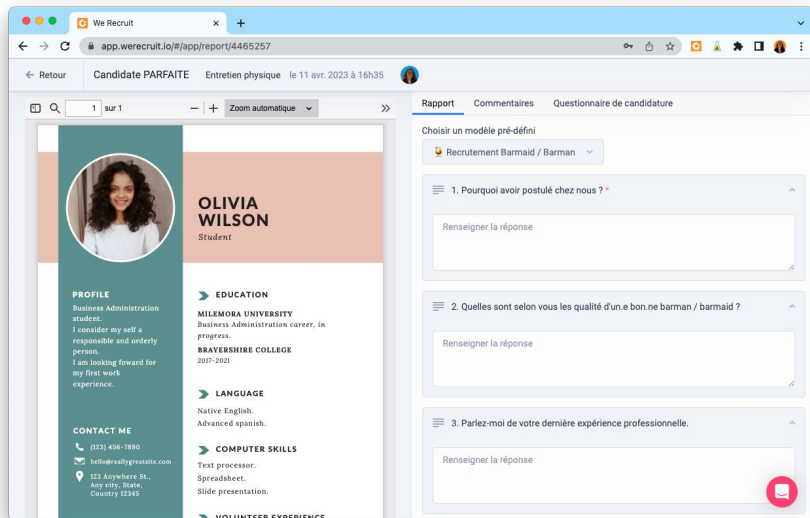
Recrutement : cadrer les entretiens

Communiquer en amont des entretiens :

- Établir ensemble la grille d'évaluation
- Pondérer les critères
- Répartir les questions dans le cas où vous menez l'entretien à deux.

La fonction rapport d'entretien :

- Une grille d'évaluation commune
- Des questions harmonisées
- Des réponses centralisées
- Un accès asynchrone



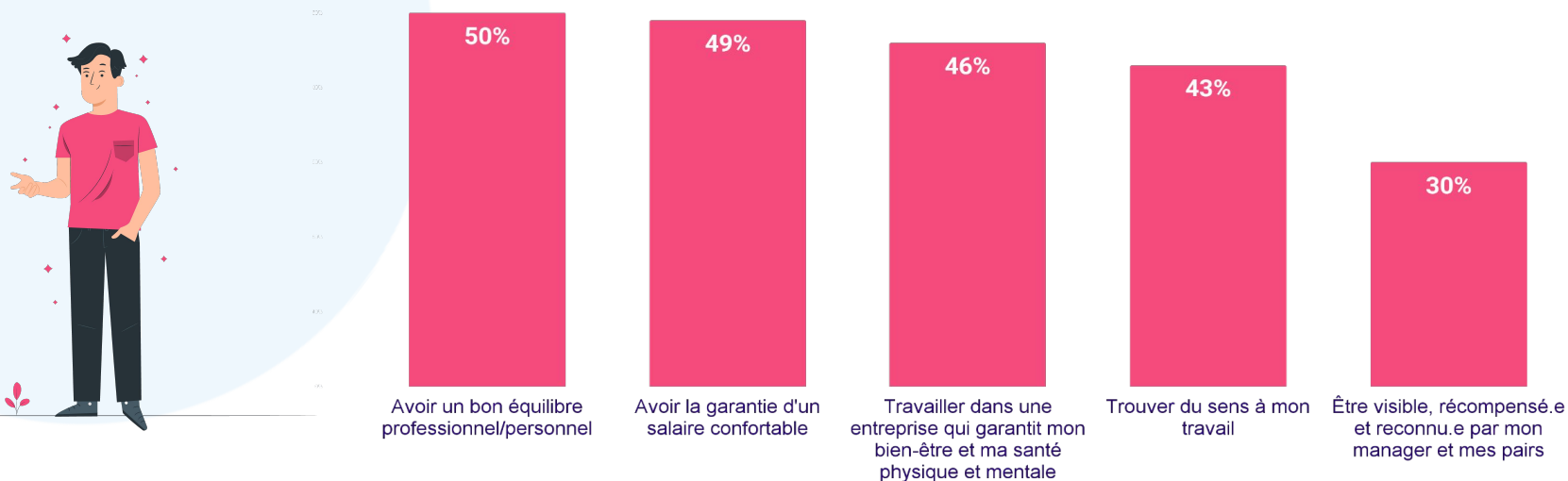
Zoom sur la candidate journey map :

	Recherche d'emploi ou proposition d'emploi		Candidat					Employé
	Notoriété et connaissance	Intérêt	Envoi de candidature	Pré-sélection	Entretien	Considération de l'offre	Prise de décision	Embauche
Attentes								
Actions								
Points de contact								
Pensées								
Ressenti : courbe de l'émotion								
Faiblesses								
Opportunités								
Actions du manager								

Fidélisation : Les leviers à actionner

Dans le cadre de la fidélisation des collaborateurs, c'est vraiment la synergie du duo RH / Manager qui garantira l'épanouissement des collaborateurs.

Top 5 des priorités au travail*



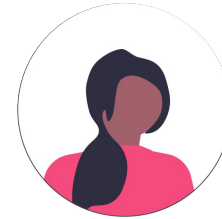
(*) Source : Baromètre JLL sur les nouvelles préférences de travail des salariés - Sophie Meynier

Fidélisation : orchestrer la montée en compétence



Recruteur

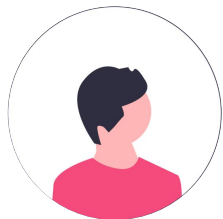
- GPEC
- Propose le projet
- Ouvrir le catalogue de formations
- Gérer les relations avec l'OPCO



Manager

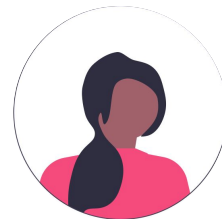
- Détection des compétences
- Détection des besoins
- Rendre les actions concrètes
- Rôle d'accompagnateur

Fidélisation : favoriser la mobilité interne



Recruteur

- Création d'un programme de mobilité interne
- Communiquer autour des opportunités
- Préparer la période de transition



Manager

- Détection des compétences
- Diffusion des opportunités dans ses équipes
- Pré-qualification
- Coaching / Accompagnement

Offboarding : Accompagner le départ

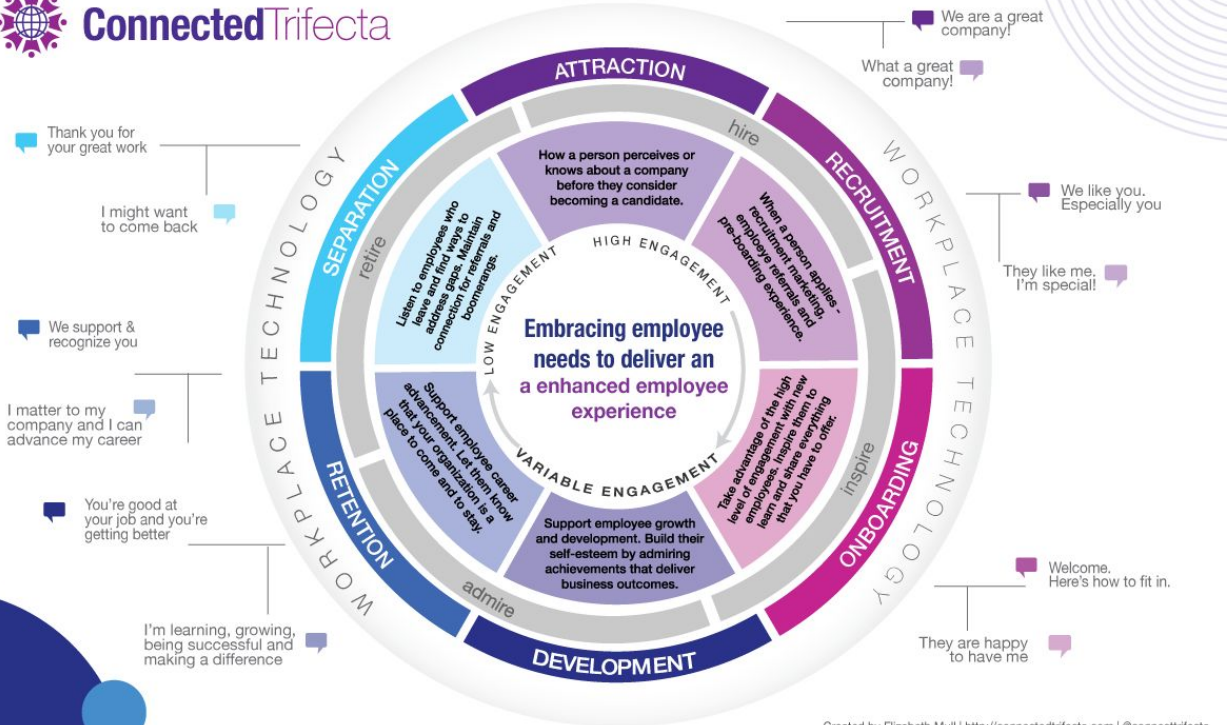
- Questionnaire de satisfaction
- Feedbacks
- Entretiens de départ
- Clôture administrative
- Proposer un accompagnement



Le cycle du salarié



ConnectedTrifecta





4 • Le rôle de coach du RH

Veiller à la valeur ajoutée

Trouver l'équilibre pour qu'il ne perde pas le fil et l'intérêt, et en même temps vous assurer que sa présence aura une vraie valeur ajoutée.



Trop rarement

=

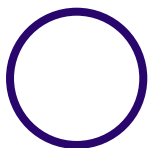
Risque de se désengager.

Trop souvent

=

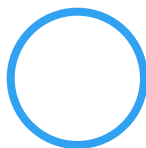
Il sera gêné pour accomplir ses missions principales

Structurer le recrutement collaboratif



Anticiper

Anticiper les différentes étapes du processus de recrutement



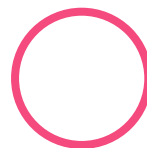
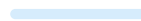
Communiquer

Communiquer tout au long du processus de recrutement



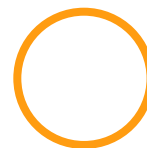
Préparer

Préparer les documents et outils nécessaires au bon déroulement du processus



Ouvrir

Ouvrir les accès aux informations disponibles et nécessaires



Penser

Penser à la trajectoire (par exemple en cas d'hypercroissance)

Management : suivre les objectifs

S

Spécifique :

Une action
Un objectif

Lister et définir les
objectifs

M

Mesurable :

Un indicateur de
résultat

Quantifier,
transmettre les
chiffres (moyennes)

A

Atteignable :

Quelles sont les
étapes à franchir ?

Décrire les différentes
étapes du processus de
recrutement

R

Réaliste :

Avez-vous les
moyens de
l'atteindre ?

Fournir les documents,
former et conseiller

T

Temporel :

La deadline

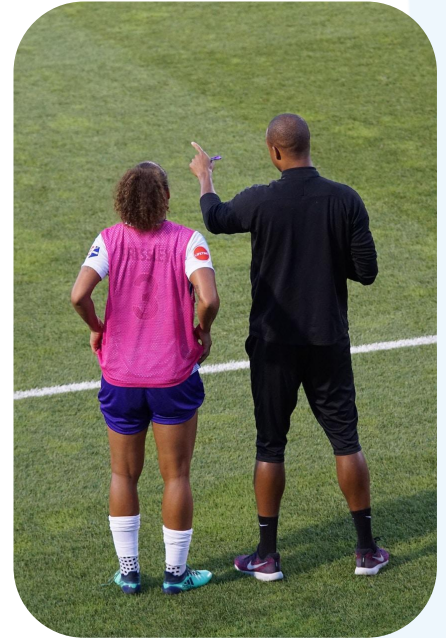
Cadencer les actions,
prévoir des points
réguliers



Recruteur

Coacher le manager sur les aspects RH de ses missions

- Réunions d'information : Marque employeur, QVT, ...
- Explications des différentes étapes du processus de recrutement et de leur intérêt.
- Faciliter la communication : Mails, Slack, Teams, commentaires dans l'ATS...
- Miser sur l'informel.



Former le manager à la culture RH

L'équipe Ressources Humaines va devoir faire monter en compétence le manager sur les questions RH avant de laisser le manager en autonome :

- L'inscrire à une formation via l'OPCO.
- L'inviter en observateur à un entretien où il n'est pas partie prenante ou faire une simulation d'entretien pour exercer le manager.
- Lui préparer des documents, des savoirs RH sur lesquels il pourra s'appuyer en cas de doute sur les process, sur les aspects juridiques.
- Lui ouvrir les accès aux logiciels de recrutement, au SIRH et le former à l'usage.
- Le sensibiliser à la marque employeur



5 • Les outils à proposer pour faciliter la collaboration

Créer un centre de connaissance RH

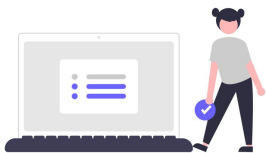
Pour mutualiser au maximum les enseignements et gagner du temps, la mise en place d'un wiki interne peut s'avérer très utile. Il s'enrichit au fur et à mesure des documents et des checklists et des retours d'expérience. Les managers pourront s'y référer en toute autonomie.



Quelques idées de contenus pour votre wiki RH :

- Les liens vers les FAQ et centres d'aide des logiciels utilisés (ATS & SIRH).
- Les modèles pour un bon recrutement : fiches de poste, grilles d'entretien, processus de recrutement, veille RH, modèles de mail,...
- Les règles à observer dans le cadre des entretiens annuels ou professionnels.
- Les documents juridiques de référence comme la convention collective.
- Un agenda des grands événements RH à venir : entretiens annuels...
- Charte marque employeur

S'assurer de l'application des consignes



Automatiser au maximum



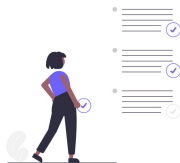
Faire valider des formations
(Academy, formation interne)



Vérifier le respect des procédures



Faire des rappels
(par mail, en réunion)



Actualiser les documents
dès que possible



Vérifier les statistiques et
l'atteinte des objectifs



6 • Workshop



Problématique :

Identifiez les points de douleur les plus importants dans votre collaboration avec les managers



Déroulé :

1. Constituer des groupes de **5 personnes**.
2. **7 min** pour lister les principaux points de douleur
3. **2 min** pour sélectionner un thème
4. **7 min** pour lister des solutions
5. **2 min** pour sélectionner la solution à développer
6. **20 min** pour proposer des solutions concrètes
7. **5 min** présenter votre solution



C'est parti !