

Former les managers aux ressources humaines

L'avis de l'expert

Charlotte Bruttomesso
Intervenante
à l'ESM*, spécialiste
en RH



De par leur fonction, les managers tiennent un rôle majeur dans l'animation et la mobilisation de leurs équipes pour les activités à réaliser. Généralement, l'entreprise ou l'institution les a préalablement formés pour assurer avec bienveillance cette mission.

Étant en contact permanent avec les équipes (en présentiel et/ou en distanciel), les managers sont amenés à répondre à toutes sortes de questions de la part de leurs collaborateurs et collaboratrices et doivent garantir un contexte de travail sain, positif et respecter la législation du travail. De ce fait, les managers sont, pour l'entreprise ou l'institution, le

relais essentiel du service des ressources humaines dans les unités et en même temps, pour les collaborateurs et collaboratrices, le ou la véritable responsable des ressources humaines au quotidien.

Utilité de la formation

Aussi, la question se pose de l'utilité d'une formation en matière de ressources humaines, traitant notamment d'une connaissance de base du droit du travail pour les managers. La réponse est assurément positive, tant les bénéfices pour toutes les parties prenantes sont réels.

En effet, si tout manager connaît les droits et les obligations de part et d'autre, sait mener des entretiens, prend ses responsabilités en matière de mesures disciplinaires, participe aux recrutements, forme et développe ses équipes, a les outils pour détecter les situations à risques, intègre positivement toute nouvelle recrue, pour ne citer que ces responsabilités-là, bon nombre d'entreprises s'éviteront des procédures prud'homales longues et coûteuses. De plus, l'entreprise ou l'institution

«Les managers sont, pour l'entreprise ou l'institution, le relais essentiel du service des ressources humaines dans les unités et en même temps, pour les collaborateurs et collaboratrices, le ou la véritable responsable des ressources humaines au quotidien.»

a ainsi le pouvoir de se profiler comme employeur de choix auprès de sa communauté et de ses partenaires.

Certes, il s'agit d'un investissement. Toutefois, à bien y regarder, l'organisation aura largement amorti celui-ci et sera gagnante en temps, en énergie et en argent en prévenant des couacs ou des erreurs facilement évitables. Elle pourra de ce fait se concentrer totalement sur ses priorités.

Enfin, il est certain que le capital image de l'entreprise, et partant, celle du management, sera grandement positif tant à l'interne qu'à l'externe. Cet atout majeur contribuera à attirer de nouveaux talents et à motiver et fidéliser les collaborateurs et collaboratrices actuels. Dans le contexte actuel, cela constituera un véritable avantage sur le marché du travail, qui est en manque chronique de main-d'œuvre qualifiée.

* ESM, École de management et de communication
esm.ch