

Thème : Maîtriser les Ressources Humaines au sein d'une PME

Structures de 11 à 49 salariés

Durée : 1 jour

Public visé : Dirigeant(e) TPE/PME, RRH, Managers, adjoint RH

Niveau requis : Etre en situation de gestion administrative du personnel et savoir se repérer au sein d'un cadre institutionnel.

Le cabinet intervient auprès de TPE dans le cadre du dispositif appui-conseil RH en partenariat avec Intergros. Nous allons sur le terrain pour sensibiliser sur les obligations, construire les outils et les processus RH.

Objectifs pédagogiques de la formation

- Identifier les différents enjeux de la GRH pour la structure
- Connaître les obligations légales et réglementaires applicables à la structure
- Assurer la mise en œuvre des procédures essentielles de l'administration du personnel

Contenu et déroulement

1. La relation sociale dans les PME dans les entreprises de moins de 50 salariés

- ✓ Les rôles, missions et attributions des délégués du personnel
- ✓ La règle du seuil d'effectif
- Les salariés inclus
- Les salariés exclus
- ✓ La négociation dans une entreprise de moins de 50 salariés
- La négociation avec un délégué du personnel
- La négociation avec un salarié mandaté
- L'accord de branche type

2. Les obligations sociales et légales et les outils RH pour les PME de moins de 50 salariés

- ✓ Le Document Unique d'Evaluation des Risques : présentation détaillée des 3 volets
- La méthode ANACT / INRS
- Les risques professionnels
- Les Risques Psychosociaux (RPS)
 - Méthodologie
 - Les facteurs de risques
 - Le harcèlement : contours jurisprudentiels, responsabilités et obligations de l'employeur

Quizz : repérage de situation : cas pratiques d'identification de situation de harcèlement ou non

- ✓ La pénibilité : les 10 facteurs de risques / 6 dans le cadre des ordonnances Macron
- Le référentiel de branche
- Le C3P / le C2P depuis les ordonnances
- L'identification des postes « pénibles » selon le décret

3. La responsabilité de l'employeur en matière de formation

- ✓ Les entretiens professionnels
- ✓ La formation professionnelle :
 - La place du dialogue social : la consultation des DP
 - Le recueil des besoins et les orientations de l'employeur pour l'entreprise

Illustration d'un process d'entretien professionnel

4. Le règlement intérieur

- ✓ De l'utilité de la définition d'un mode opératoire commun
- ✓ Les rubriques incontournables
- ✓ Les nouveautés : droit à la déconnexion, détection de l'usage de stupéfiants (test salivaire)
- ✓ Processus d'élaboration du règlement intérieur

Illustration : une trame type

5. La Base de données économiques et sociales en cas d'appartenance à un groupe

- ✓ Les rubriques
- ✓ Principes d'élaboration et méthodologie

Présentation des rubriques et de l'arborescence

6. Les précisions spécifiques de la loi El Khomri en cas de licenciement économique / les nouveautés des ordonnances Macron

- ✓ Les nouveaux motifs
- ✓ Les critères d'évaluation de la situation économique
- ✓ L'actualité sociale en cours sur le sujet

7. La santé au travail

- ✓ Les systèmes obligatoires de prise en charge : le panier de soin responsable, mutuelle, prévoyance
- ✓ La qualité de vie au travail

Fin de séance (30 mn) :

- ✓ Tour de table pour mot de conclusion et adéquation aux attentes
- ✓ Remise des attestations de présence
- ✓ Remise des fiches d'évaluation