

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

## Structures de moins de 50 salariés

**Durée :** 1 jour

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

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

### Objectifs pédagogiques de la formation

*Prérequis : Pas de prérequis académique nécessaire.*

*Situation requérante : Etre en charge ou associé à l'administration du personnel et savoir se repérer au sein d'un cadre institutionnel.*

- Savoir s'outiller sur les basiques du droit du travail
- Mener les étapes clé d'un recrutement
- Connaître les éléments constitutifs d'une fiche de paie

### Contenu et déroulement

#### 1. Le droit du travail à travers le cycle de vie du contrat de travail (chaque étape est détaillée et outillée)

- ✓ Les étapes du recrutement
  - L'intérêt de la fiche de poste
  - Identifier le besoin et peser le poste
  - Les aides financières et opérationnelles à l'embauche
  - L'évolution vers les réseaux sociaux et les job Board

*Travail en petit groupe : écriture d'une annonce sur la base d'informations données en vrac et élaborer une fiche de poste*

- ✓ La gestion d'une équipe
  - Les entretiens obligatoires : entretien professionnel, entretien d'évaluation, entretien forfait jour
  - Développer / former son équipe
  - Accompagner le changement
  - Le B A- BA d'une fiche de paie et la réforme de la Déclaration Simplifiée

*Illustration : zoom sur l'entretien professionnel, le process, les obligations inhérentes, l'intérêt pour l'employeur*

- ✓ La fin de contrat
  - De gré à gré : la rupture conventionnelle
  - La décision du / de la salarié(e) : la démission
  - Les différents cas de licenciements individuels et collectifs : procédure / argumentaire/ jurisprudence
  - Le licenciement économique au sein des TPE : les précisions et les nouveautés de la loi El Khomri
  - Les cas particuliers de rupture : la prise d'acte et la résiliation judiciaire du contrat

## 2. Les outils RH obligatoires dans les entreprises de moins de 11 salariés

- ✓ Le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)
  - Des méthodologies de référence
  - Présentation détaillée des 3 volets : risques professionnels, les risques psychosociaux (RPS) et la pénibilité (les 10 critères)
  - La construction du document
  - Zoom sur les RPS : harcèlement, stress, violence interne / externe

*Illustrations (à gérer en fonction du temps) : jurisprudences récentes sur le harcèlement ; exemple d'un DUER*

- ✓ Le règlement intérieur : non obligatoire mais conseillé en tant que mode opératoire interne
  - Architecture du document
  - Rubriques obligatoires / facultatives
  - De l'intérêt de formaliser son mode opératoire pour une entreprise de moins de 11 salariés
- ✓ Une charte précisant les modalités de droit à la déconnexion

## 3. La négociation sociale au sein d'une TPE

- ✓ De l'intérêt de négocier : la mise en place des accords d'entreprise et des accords types de branche
- ✓ Le mandatement d'un salarié rendu possible les ordonnances Macron

Conclusion : connaître les implications et anticiper le franchissement du seuil d'effectif en matière légale et sociale.

### 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