



ACCOMPAGNEMENT RH & QVCT

A destination des petites et moyennes
organisations

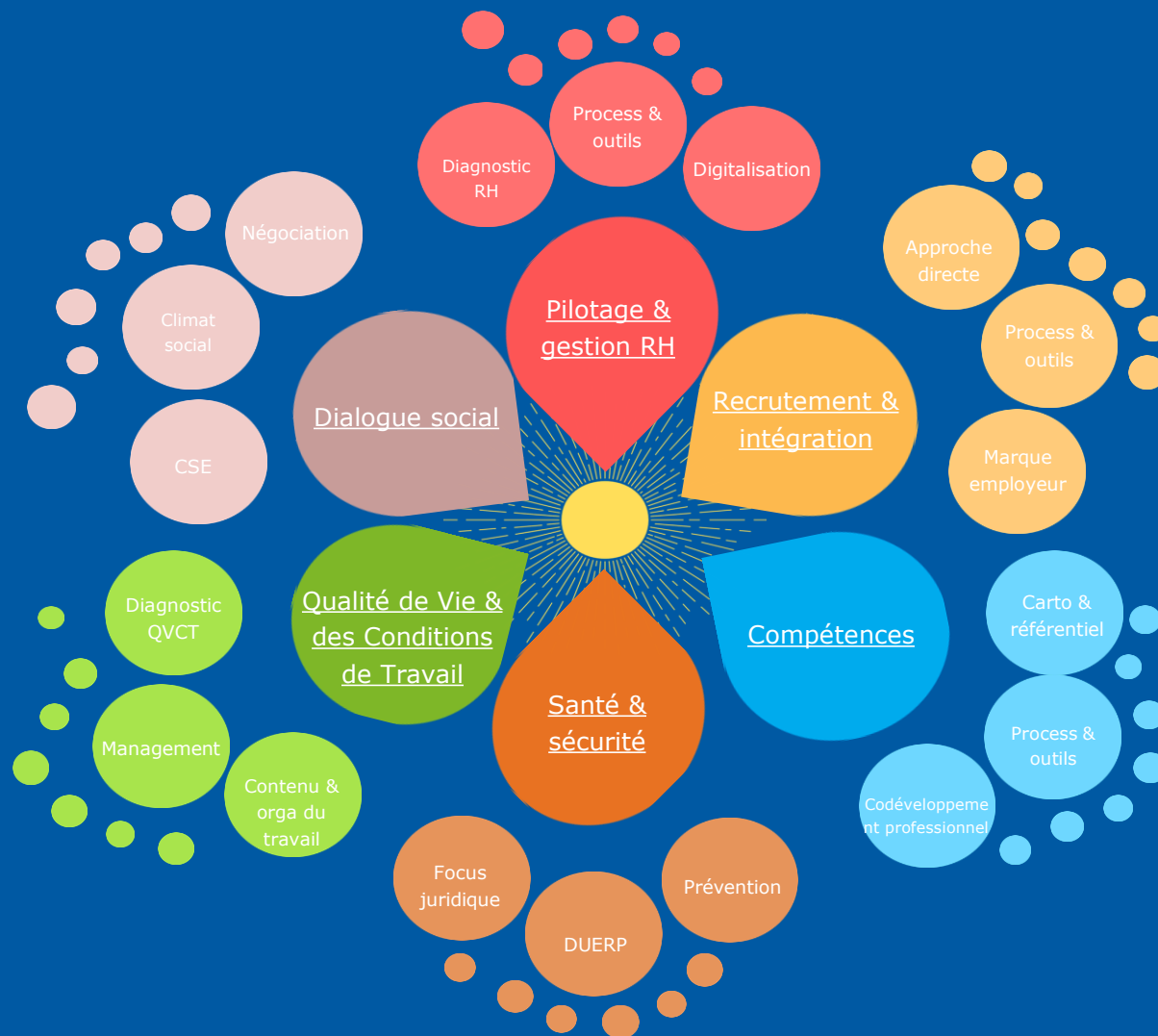


L'intervenante





Coeur d'expertise



Sujets





D'où je viens



5 ans dans l'industrie
Postes de développement
RH



7 ans dans l'ESS
Postes de Direction
Générale / DRH région



Depuis 2017
Accompagnement des petites
et moyennes organisations
sur toutes les questions
relatives au travail

Bio





Pourquoi fait-on appel à moi

- Absence de compétences RH en interne
- Dirigeant dépassé par les questions RH / QVCT
- Méconnaissance législation / non conformités
- Process / outils inexistantes ou non efficaces / non fiables

- Difficultés à recruter, échecs d'intégration
- Manque de visibilité / notoriété
- Turnover important

- Compétences des salariés mal identifiées, mobilisées, ...
- Attentes de formation / d'évolution insatisfaites

- Relations collectives difficiles
- Manque de clarté organisation / missions / responsabilités
- Management en difficulté

- Accidents / arrêts de travail
- Violences internes / externes
- Stress / Burnout

- Dialogue social difficile / pas constructif
- Méconnaissance des prerogatives de chacun

Typologies de problématiques

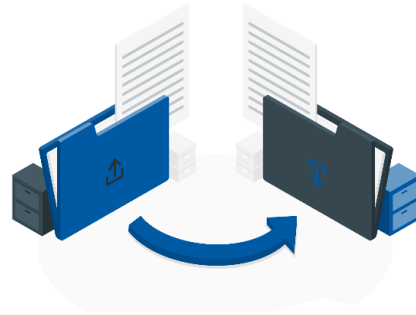




Ce qui caractérise mon approche



Approche paritaire



Transmission



Co-construction

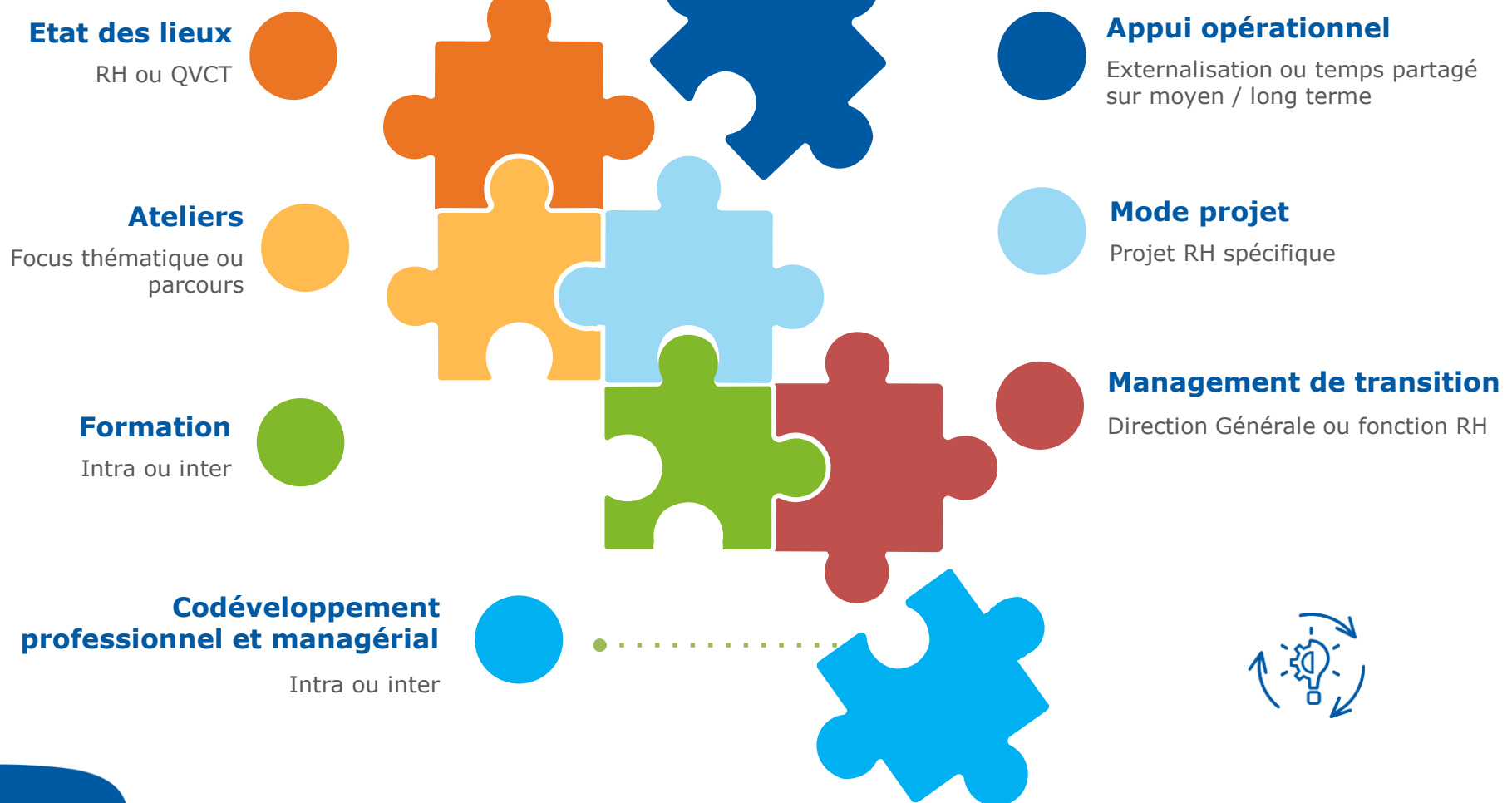


Approche





Modalités d'interventions sur mesure



Formats



Tous secteurs d'activités



De 5 à 200
salariés



Economie
traditionnelle

Economie Sociale et Solidaire

- ✓ à but lucratif ou non lucratif
- ✓ avec une utilité sociale
- ✓ avec un but autre que le seul partage des bénéfices
- ✓ avec une gouvernance démocratique

#associations #coopératives #fédérations #fondations
#entreprises solidaires #entreprises adaptées #structures
d'insertion

Typologies de
structures



Références



Institutions





L'offre d'accompagnement





Le programme qui suit vise à mieux cerner chacune des thématiques abordées. Il n'est pas exhaustif.

Un entretien de cadrage permet d'affiner votre besoin pour intégrer des focus sur les sujets prioritaires pour votre organisation.

L'accompagnement peut prendre la forme d'ateliers, de séances de travail thématiques ou encore en me déléguant une mission si à l'instant à T vous n'avez pas les ressources disponibles pour conduire un projet ou la structuration de la fonction RH.

Le point commun à ces différents formats ? Vous faire monter en compétences pour gagner en autonomie.

C'est parti !





	0. Diagnostic de la fonction RH	
	1. Cadre juridique de la relation contractuelle	
	2. Gestion RH	
	3. Rémunération & gestion sociale	
	4. Recrutement	
	5. Intégration	
	6. Santé et sécurité	
	7. Egalité professionnelle	
	8. Pratiques managériales & QVCT	
	9. Compétences	
	10. Dialogue social	
	11. Codéveloppement managérial	professionnel &

DIAGNOSTIC DE LA FONCTION RH

Pour avoir un état des lieux de la conformité et de la performance des pratiques RH avant de passer à l'action





- **Vérifier la conformité et l'optimisation de vos pratiques RH**
- **Avoir une vision globale des forces et des axes d'amélioration**
- **Disposer d'un plan d'actions priorisées**



- Transmission d'une trame de diagnostic à la structure en amont
- Séance de travail avec la structure pour compléter la trame
- Étude documentaire (CCN, documents / outils internes, ...)
- Analyse et formalisation du rapport
- Construction d'une proposition de plan d'actions
- Séance de restitution et d'explication du rapport de diagnostic et du plan d'actions



- Stratégie RH
- Pratiques managériales
- Gestion administrative RH
- Recrutement et intégration
- Relations contractuelles / Gestion des temps / Rémunération
- Parcours professionnels
- Dialogue social
- Santé, sécurité et conditions de travail



- [< 20 salarié.e.s] 1,5 jours
- [de 20 à 50 salarié.e.s] 2 jours
- [de 50 à 100 salarié.e.s] 2,5 jours



Dirigeant.e et / ou personne en charge de la gestion RH



- Entretien(s)
- Présentiel et/ou distanciel



Rapport de diagnostic comprenant les questions, les réponses, l'analyse et les préconisations



CADRE JURIDIQUE DE LA RELATION CONTRACTUELLE

Pour vous familiariser avec le droit du travail,
comprendre les grands principes et avoir des repères
pour guider votre pratique quotidienne





↳ **Comprendre l'environnement juridique de la fonction employeur, le cadre de la relation contractuelle et les obligations en découlant**



- Se repérer dans l'environnement juridique de la fonction employeur
- Comprendre la portée des éléments du contrat de travail
- Cerner le périmètre du pouvoir de direction
- Être au clair avec les différentes modalités de rupture

Possibilité d'ajouter des focus sur mesure (CCN, Règlement intérieur, accord collectif, ...)



- Sources droit du travail
- Obligations découlant du contrat de travail
- Types de contrats et de clauses
- Pouvoir de direction et limites
- Pouvoir disciplinaire
- Modalités de rupture
- Organisation juridictionnelle



- 1 jour à 1,5 jours (si intégration de focus spécifiques à la structure)



- Dirigeant.e
- Personne en charge des RH
- Représentant.e.s du personnel
- Managers



- Atelier (1 à 10 personnes)
- Présentiel et/ou distanciel



- Apports théoriques
- Réflexion en groupe
- Méthodologie recherche information



Support de l'atelier avec hyperliens vers les ressources à mobiliser

GESTION RESSOURCES HUMAINES

Pour vous aider à structurer / formaliser / optimiser
la gestion RH, pour gagner en efficacité et en
sécurisation





↳ Vous outiller pour mettre en place une Gestion Ressources Humaines efficace et conforme au cadre légal afin de fiabiliser et de sécuriser la fonction employeur



- Maîtriser les règles relatives à la gestion du temps de travail
- Maîtriser les règles relatives à la gestion des congés
- Se familiariser avec le RGDP au niveau RH
- Préparer un projet de déploiement d'un SIRH



- Notions clés autour du temps de travail
- Heures au-delà du temps de travail
- Modalités d'organisation du temps de travail
- Congés
- RGPD
- Ce que l'on peut attendre d'un SIRH
- Étapes d'un projet de déploiement d'un SIRH
- Comparatif de solutions SIRH



1,5 jours



- Dirigeant.e
- Personne en charge des RH
- Représentant.e.s du personnel
- Managers



- Atelier (1 à 10 personnes)
- Présentiel et/ou distanciel



- Apports théoriques
- Réflexion en groupe



Support de l'atelier avec hyperliens vers les ressources à mobiliser

REMUNERATION & GESTION SOCIALE

Pour sécuriser la réalisation de vos paies et votre
gestion sociale





Pour vos problématiques en lien avec la rémunération et la gestion sociale,  **fait appel à l'expertise des équipes de**  **.**

Travailler avec des partenaires de confiance ne représente que des avantages pour toutes les parties prenantes !





➤ **Acquérir les connaissances nécessaires pour la gestion des bulletins de paie et le suivi du social dans les entreprises**



- Distinguer les éléments de rémunération
- Réaliser la fiche de paie en fonction du temps de travail et des absences
- Déterminer les cotisations sociales et leur conséquence sur la paie
- Calculer les indemnités lors d'un départ et le solde de tout compte

Possibilité d'ajouter des focus sur mesure (CCN, avantage en nature, télétravail, dispense mutuelle,...)



- Présentation du bulletin de paie
- Les différents éléments de rémunération
- Temps de travail
- Absences
- Cotisations sociales
- Sortie du salarié
- Administration du personnel



- 5 jours (3 jours de théorie et 2 jours sur le logiciel SILAE)



- Dirigeant.e
- Personne en charge des RH



- Atelier (1 à 10 personnes)
- Présentiel et/ou distanciel



- Apports théoriques
- Cas pratiques
- Exemples concrets adaptés aux activités des participants



Support et lien internet



RECRUTEMENT

Pour professionnaliser, fiabiliser et optimiser vos pratiques





➤ Identifier les étapes clés et les outils incontournables pour recruter efficacement et dans le respect du cadre légal



- S'approprier le cadre juridique du recrutement
- Soigner sa notoriété
- Structurer ses pratiques recrutement

Possibilité d'ajouter des temps de construction collective des process internes



- Vérifications préalables à un recrutement
- Liberté de l'employeur et limites
- Expérience candidat
- Marque employeur
- Processus recrutement
- Étude et formalisation du besoin
- Rédaction offre
- Sourcing
- Entretien de recrutement



- 1 jour à 1,5 jours (si construction de process internes en collectif)



- Dirigeant.e
- Personne en charge des RH
- Représentant.e.s du personnel
- Managers



- Atelier (1 à 10 personnes)
- Présentiel et/ou distanciel



- Apports théoriques
- Intelligence collective
- Apports méthodologiques
- Outillage RH



Support de l'atelier avec hyperliens vers les ressources à mobiliser



Welcome!

INTEGRATION

Pour faire de l'intégration la première étape de la
fidélisation





↳ **Identifier les étapes clés et les outils incontournables pour intégrer efficacement et durablement les nouvelles recrues**



- S'approprier le cadre juridique de l'intégration
- Structurer ses pratiques d'intégration

Possibilité d'ajouter des temps de construction collective des process internes



- Période d'essai
- Obligation de sécurité
- Rôle du manager
- Processus d'intégration
- Bilan d'intégration



- 1 jour à 1,5 jours (si construction de process internes en collectif)



- Dirigeant.e
- Personne en charge des RH
- Représentant.e.s du personnel
- Managers



- Atelier (1 à 10 personnes)
- Présentiel et/ou distanciel



- Apports théoriques
- Intelligence collective
- Apports méthodologiques
- Outillage RH



Support de l'atelier avec hyperliens vers les ressources à mobiliser



SANTE & SECURITE

Pour transformer le travail en facteur de protection
de la santé des salarié.e.s





↳ Comprendre les différentes obligations et responsabilités de l'employeur en matière de santé / sécurité et développer une culture de la prévention partagée en interne



- Comprendre le lien santé-travail
- Se familiariser avec le cadre juridique de la santé-sécurité au travail
- Connaître les différents types de risques professionnels
- Évaluer les risques professionnels
- Contribuer à une démarche prévention efficace

Possibilité d'ajouter des temps de co-élaboration du DUERP ou du plan d'actions de prévention



- Lien santé-travail
- Obligations employeur
- Responsabilité pénale
- Droits et obligations des salariés
- Les différents risques professionnels
- Process d'évaluation des risques et de construction d'un plan d'actions en collectif
- Organisation de la prévention



- 1 jour à 2 jours (si co-élaboration DUERP et/ou plan d'actions)



- Dirigeant.e
- Personne en charge des RH
- Représentant.e.s du personnel
- Managers et salarié.e.s



- Atelier (1 à 10 personnes)
- Présentiel et/ou distanciel



- Apports théoriques
- Intelligence collective
- Apports méthodologiques



Support de l'atelier avec hyperliens vers les ressources à mobiliser





EGALITE PROFESSIONNELLE

Pour prévenir les discriminations et les Violences et
Harcèlements Sexistes et Sexuels dans votre
organisation, savoir les détecter et agir de façon
appropriée en cas de signalement





Pour vos problématiques en lien avec les discriminations et les Violences et Harcèlements Sexistes et Sexuels (VHSS),  fait appel à l'expertise de Anne-Cécile BESSON .

Travailler avec des partenaires de confiance ne représente que des avantages pour toutes les parties prenantes !





↳ Identifier les mécanismes de discrimination pour les déjouer dans les comportements individuels et les processus collectifs



- Connaitre le cadre légal de la discrimination
- Comprendre le processus mentalux qui mènent des stéréotypes aux discriminations
- Identifier les risques dans vos processus internes et dans votre coeur d'activité



- Définition de la discrimination directe et indirecte, critères et domaines de discrimination
- Mécanismes de discrimination, biais cognitifs à l'oeuvre et effets sur les personnes appartenant à des groupes stéréotypés
- Risques et recommandations dans les processus internes



- 0,5 à 1 jour (selon si des processus internes spécifiques sont ciblés)



- Dirigeant.e
- Personne en charge des RH
- Managers participant au process RH



- Atelier (2 à 10 personnes)
- Présentiel et/ou distanciel



- Apports théoriques
- Réflexion en groupe
- Exercices collectifs



Support avec les ressources à mobiliser



- ↳ Etre en mesure d'identifier, prévenir et agir en cas de situations de violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) en contexte professionnel



- Savoir détecter et nommer juridiquement les faits
- Prévenir les VHSS au travail (mesures recommandées et obligatoires)
- Savoir accueillir un signalement et agir selon le code du travail



- Qualifications juridiques, périmètre de la responsabilité employeur, distinguer harcèlement et humour, séduction...
- Mécanique des violences (profils des victimes, stratégie de l'agresseur)
- Auto-diagnostic des risques dans son organisation
- Procédure à suivre en cas de signalement



1 jour



- Dirigeant.e
- Personne en charge des RH
- Représentant-es du personnel
- Managers



- Atelier ou formation (2 à 10 personnes)
- Présentiel et/ou distanciel



- Apports théoriques
- Réflexion en groupe



Support avec les ressources à mobiliser





PRATIQUES MANAGERIALES & QVCT

Pour remettre le travail au cœur des échanges et
(re)donner du cœur à l'ouvrage





➤ **S'approprier les déterminants de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail et identifier les pratiques managériales qui la favorisent**



- Comprendre le cadre et les enjeux de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)
- Intégrer les principes de la QVCT dans ses pratiques managériales



- Cadre juridique QVCT
- Enjeux QVCT
- Organisation du travail (projet, cartographie, fiches emplois, ...)
- Contenu du travail (cadre et missions, autonomie, charge de travail, ...)
- Posture du manager
- Management participatif
- Management du travail réel
- Accompagnement du changement
- Égalité professionnelle



- 1,5 à 2 jours (en fonction du niveau d'approfondissement de certains sujets)



- Dirigeant.e
- Personne en charge des RH
- Représentant.e.s du personnel
- Managers



- Atelier (1 à 10 personnes)
- Présentiel et/ou distanciel



- Apports théoriques
- Intelligence collective
- Apports méthodologiques
- Outillage RH



Support de l'atelier avec hyperliens vers les ressources à mobiliser



COMPETENCES

Développer les compétences pour sécuriser les parcours professionnels et l'activité de la structure





↳ **Comprendre les obligations employeur en matière de développement des compétences, sécuriser les parcours professionnels des salariés et mettre en place un pilotage des compétences simple et performant**



- Comprendre le cadre juridique et organisationnel de la formation professionnelle continue
- S'approprier l'approche par la compétence
- Maîtriser les dispositifs en lien avec le développement des compétences



- Cadre juridique
- Obligations employeur
- Organisation de la formation professionnelle continue
- Référentiel et cartographie des compétences
- Entretiens professionnels
- Plan de Développement des Compétences
- Dispositifs (CEP, CPF, VAE, PROA...)



- 1,5 à 2 jours (en fonction du niveau d'approfondissement de certains sujets)



- Dirigeant.e
- Personne en charge des RH
- Représentant.e.s du personnel
- Managers



- Atelier (1 à 10 personnes)
- Présentiel et/ou distanciel



- Apports théoriques
- Intelligence collective
- Apports méthodologiques
- Outillage RH



Support de l'atelier avec hyperliens vers les ressources à mobiliser



DIALOGUE SOCIAL

Pour construire un dialogue social de qualité





↳ Identifier les déterminants d'un dialogue social de qualité et comprendre les prérogatives et le rôle des différentes parties prenantes



- Maîtriser le cadre du dialogue social
- Mettre en place les conditions d'un dialogue de qualité



- Cadre du dialogue social
- Obligations employeur
- Élections
- Fonctionnement
- Information / consultation
- Négociation
- Statut protecteur
- Parties prenantes
- Rôle du manager



1 jour



- Dirigeant.e
- Personne en charge des RH
- Représentant.e.s du personnel
- Managers



- Atelier (1 à 10 personnes)
- Présentiel et/ou distanciel



- Apports théoriques
- Intelligence collective
- Apports méthodologiques



Support de l'atelier avec hyperliens vers les ressources à mobiliser



CODEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL & MANAGERIAL

Pour apprendre à partir des situations rencontrées
dans la pratique





↳ Apprendre à mobiliser l'intelligence collective pour trouver des solutions à des problématiques similaires



- Développer sa capacité à manager, à accompagner, à faire grandir une équipe
- Se professionnaliser, apprendre à apprendre, se renouveler
- Agir dans la complexité, le changement et les transformations
- Développer la transversalité

Rôle de la facilitatrice :



- Tenir le cadre (confidentialité, bienveillance, parler vrai et autonomie de chacun)
- Créer un climat constructif
- Déployer la méthodologie CODEV
- Accompagner le groupe dans la clarification de la problématique



1/2 journée par mois sur une durée définie



- Dirigeant.e.s de TPE-PME ou d'associations
- Managers
- Fonctions avec des interactions complexes



- Groupe stable (4 à 8 personnes)
- Présentiel / distanciel ou hybride
- En inter (réseau) ou en intra



Facilitation du groupe



Chacun formalise ses propres apprentissages



Fanny LE GUEN

fanny.leguen@rhinsitu.fr

06 98 53 16 26



- ↳ (D)RH externalisée pour les petites et moyennes organisations
 - ↳ Intervenante en Prévention des Risques Professionnels
 - ↳ Facilitatrice en codéveloppement professionnel et managérial
 - ↳ Recrutement / approche directe
 - ↳ Formatrice
-
- ↳ Accompagnement du changement
 - ↳ Développement RH (recrutement, intégration, formation, compétences, ...)
 - ↳ Droit du Travail
 - ↳ Gestion de projet
 - ↳ Pratiques managériales
 - ↳ Politique RH en lien avec le projet stratégique
 - ↳ Qualité de Vie et des Conditions de Travail
 - ↳ Prévention des risques professionnels
 - ↳ Structuration d'une fonction RH et ingénierie RH
-
- #Action Sociale #Agroalimentaire #Animation Socioculturelle #Environnement
#BTP #Entreprises artistiques et culturelles #Humanitaire #Métallurgie #Organisme de formation #Plasturgie #Recyclage #. . .
-
- #Associations #Fédérations #SCOP #Entreprises adaptées #Entreprises à But d'Emploi #TPE #PME #. . .
-
- #AFDAS (PCR) #AKTO (PCR) #AMBITIONPME # CARSAT (EVRP) #CONSTRUCTYS (Démarche Compétences) # DREETS AURA (Enregistrement IPRP) #DISPOSITIF LOCAL D'ACCOMPAGNEMENT (DLA) #INTEFP (Format Dialogue) #OPCO ATLAS (PAC-RH) #OPCO2I (PCR) #UNIFORMATION (PCR)
-
- ↳ Animer des groupes de codéveloppement professionnel et managérial (CECODEV)
 - ↳ Intervenir en entreprise pour améliorer les conditions de travail (ANACT)
 - ↳ DU Qualité de vie au Travail et Santé (IAE Lyon)
 - ↳ DU Droit et GRH (IETL Lyon 2)
 - ↳ Formation de formateur (CCI Lyon Métropole)
 - ↳ Licence Psychologie clinique (Paris VII)
-
- ↳ [Mémoire DU] « Quel management de la Qualité de Vie au Travail dans les Petites et Moyennes Organisations »