

# MOD311 LES FONDAMENTAUX DE LA FONCTION RH POUR NON SPECIALISTES

<b>Domaine</b> : Ressources humaines
<b>Thème</b> : Droit du travail
<b>Formacode</b> : 33054
<b>Durée en heures et en jour</b> : 14 heures - 2 jours
<b>Modalité de la formation</b> : Présentiel – Intra ou inter-entreprises
<b>Public cible</b> : Chefs d'entreprise, Responsables administratif et financier, managers, assistantes de TPE/PME.
<b>Nombre de personnes min et max</b> : intra 1 à 10 personnes, inter : 2 à 10 personnes
<b>Objectifs</b> : A l'issue de la formation les stagiaires seront capables de : <ul style="list-style-type: none"><li>• Acquérir les bases incontournables de la fonction Ressources Humaines.</li><li>• Développer ses connaissances et sa pratique des Ressources Humaines.</li><li>• Mettre en place ou développer l'organisation de la gestion du personnel au sein de l'entreprise.</li></ul>
<b>Programme</b> :  <b>I- Comprendre la fonction RH</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Les enjeux de la fonction RH et son rôle dans l'organisation</li><li>- Les interlocuteurs de la fonction</li><li>- le droit du travail comme fil rouge (articulation droit du travail/convention collective)</li></ul> <b>II- Recruter</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Le process du recrutement</li><li>- L'importance de l'intégration</li></ul> <b>III- Le contrat de travail</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Droits et devoirs de l'employeur, du salarié</li><li>- Les différents types de contrats : choisir le contrat adapté au besoin</li><li>- les formalités liées à l'embauche</li></ul> <b>IV- Organiser le travail</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- connaître les obligations légales en matière de conditions de travail : temps de travail, sécurité, santé</li><li>- Gérer les absences et les congés</li></ul> <b>V – Pouvoir disciplinaire de l'employeur</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Distinguer les différents degrés de « faute » et les motifs de sanction et de licenciement</li></ul>

# MOD311 LES FONDAMENTAUX DE LA FONCTION RH POUR NON SPECIALISTES

## **VI – Les différents formes de rupture du contrat de travail**

- licenciement
- rupture conventionnelle
- démission
- départ et mise à la retraite
- le risque prud'hommal

## **VII- Développer les compétences**

- Définir la compétence
- les différents dispositifs de la formation professionnelle

## **VIII – La représentation du personnel**

- Le Comité Social Economique ; ses missions en fonction de la taille de l'entreprise
- Les délégués syndicaux : rôle et mission
- L'accord collectif

**Prérequis** : Aucun

### **Modalités techniques, pédagogiques et d'encadrement**

1. Modalités techniques : supports pédagogiques, ordinateur et vidéoprojecteur, visuels, paperboard. Un livret synthétique de la formation et des documents annexes seront remis aux participants au format papier et/ou numérique.
2. Modalités pédagogiques : Présentations et explications du formateur. Echanges avec les participants. Pédagogie participative. Mise en situation par des jeux de rôles, découverte, expérimentation. Réflexion sur ses pratiques, identification des problématiques, plan d'action réaliste après formation.
3. Modalités d'encadrement : le formateur transmet des bases théoriques, accompagne les travaux individuels et de groupe, évalue la compréhension en cours de formation, réalise des ajustements.

### **Modalité d'évaluation de l'appréciation des participants**

Une fiche d'appréciation est remplie par chaque participant en fin de formation pour évaluer leur niveau de satisfaction

### **Modalités d'évaluation des connaissances**

- L'évaluation des connaissances individuelles est réalisée
- en début de formation par un QCM, ou par une évaluation orale
  - pendant la formation lors d'exercices pratiques, de jeux de rôle
  - à l'issue de la formation par un QCM.

**Tarif en euros HT (TTC)** : Selon modalités - Nous contacter

**Délais d'accès** : Sur demande ou selon le planning inter-entreprises défini

**Accessibilité** : Etablissement accessible aux personnes handicapées (cf. registre d'accessibilité)