

# LIVRET DES PRESTATIONS ET FORMATIONS

RH CONSEIL 71

UNE DIVERSITÉ  
DE COMPÉTENCES  
POUR AGIR

PRESTATIONS - FORMATIONS - CONSEILS



**Qualiopi**  
processus certifié

REPUBLIC FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes :  
**ACTIONS DE FORMATION**  
**BILANS DE COMPÉTENCES**



**EDITO**

“ Depuis près de 20 ans bientôt, RH Conseil 71 se met à votre service, entreprises et collaborateurs, pour vous accompagner dans vos projets.

Vos organisations évoluent dans un environnement complexe, instable et en mutation perpétuelle.

Nous aussi.

Nous faisons évoluer nos services pour mieux vous accompagner. C'est pourquoi, en réalisant ce livret, nous souhaitons vous faire connaître et vous partager, nos prestations de services et de conseils.

Ainsi, pour vous accompagner dans vos efforts de transformation de vos organisations et faire face à certaines situations spécifiques nécessitant des compétences particulières, RH Conseil 71 vous propose des solutions de Conseil, Diagnostic, Accompagnement et Formation.

Pour marquer plus encore la qualité des services rendus par toute l'équipe à votre disposition, RH Conseil 71 a obtenu la certification QUALIOPI en novembre 2021 pour l'ensemble de ses activités : les actions de formation, les bilans de compétences et la VAE. Celle-ci est un gage de qualité et témoigne de notre engagement dans une dynamique d'amélioration continue de nos processus. Soyez assurés que nous continuons à mettre tout en œuvre pour mériter davantage votre confiance. Nous avons développé des thèmes de haut niveau, avec des contenus adaptés aux sujets d'actualités de demain (nouvelle convention collective dans la métallurgie, RSE), tout en continuant de vous accompagner sur les sujets brûlants d'aujourd'hui (recrutement, accompagnement des collaborateurs en souffrance).

Fidèle à sa philosophie d'excellence et de service de qualité, RH Conseil 71 vous propose dans ce livret une série de thématiques qui sauront répondre à vos besoins.

Ecoute, adaptabilité, sens du service et professionnalisme, illustrent parfaitement les valeurs portées par notre cabinet depuis sa création.

Nous vous remercions de votre collaboration et confiance depuis 2004, et nous nous réjouissons de pouvoir apporter notre contribution au développement de votre organisation et des compétences de vos collaborateurs.

Bonne lecture de ce livret,  
Que celui-ci soit un guide vers lequel vous tourner pour accompagner vos projets ! ,,

Muriel Niederlaender,  
Directrice Déléguée de RH Conseil 71

## NOTRE HISTOIRE

Cabinet à taille humaine, RH CONSEIL 71 a été créé en 2004, nous sommes spécialisés dans le conseil en Ressources Humaines.

Nous accompagnons les entreprises dans la mise en œuvre, la gestion et la recherche de performances dans leur politique Ressources Humaines en leur permettant de développer des compétences dans les domaines RH, RECRUTEMENT et QHSE.

Nos missions sont assurées par une équipe opérationnelle pluridisciplinaire et complémentaire : Psychologues du travail, Consultants RH, Consultant QHSE, juristes en droit social.

Membre du réseau UIMM Saône-et-Loire et INTER-PRO nous apportons notre expertise et notre savoir-faire aux TPE, PME ou groupes avec le souci constant de qualité, satisfaction client, éthique et de professionnalisme.



Pour répondre  
à vos **besoins  
spécifiques**,  
notre équipe peut  
vous proposer  
des **prestations**  
et des **formations  
sur-mesure**.



6

## ACCOMPAGNEMENT ET DÉVELOPPEMENT RH

7

PRESTATIONS

1

15

11

FORMATIONS

1

3

12

## SOCIAL - RGPD

13

PRESTATIONS

1

2

14

FORMATIONS

1

4

16

## QUALITÉ, HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

17

PRESTATIONS

1

12

21

FORMATIONS

1

7

24

## MANAGEMENT DES CARRIÈRES - RECRUTEMENT

25

PRESTATIONS

1

7

27

FORMATIONS

1

28

## SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL - RSE

29

PRESTATIONS

1

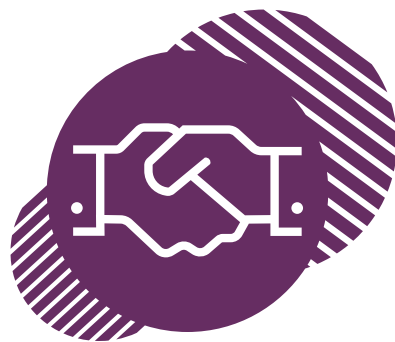
3

30

FORMATIONS

1

# ACCOMPAGNEMENT ET DÉVELOPPEMENT RH



6

1

### Accompagnement opérationnel sur la classification dans la métallurgie

#### Les objectifs

- Faire le point sur les classements actuels des différents emplois existant dans l'entreprise et des potentielles incohérences au travers d'une cartographie des emplois
- Décrire, coter et classer les emplois d'après la nouvelle classification des emplois
- Obtenir une expertise sur les modifications organisationnelles ainsi que sur le déploiement de la classification
- Déconnecter la classification de la reconnaissance de la performance individuelle des salariés
- Eviter les litiges et contentieux en alertant l'entreprise sur les points de vigilance de la nouvelle classification et sur la conduite du changement à mener auprès de tous les acteurs de l'entreprise

#### Public visé

Direction, DRH, RRH, RH, juristes, managers, etc....

2

### Accompagnement de déploiement de la classification dans la métallurgie

#### Les objectifs

- Acquérir la méthode de description et de classement
- Alerter sur l'ensemble des points de vigilance de la nouvelle classification et des impacts de celle-ci sur les autres thèmes de la nouvelle convention collective
- Obtenir une expertise sur les modifications organisationnelles ainsi que sur le déploiement de la classification
- Déployer la nouvelle classification :
  - Faire le point sur les actions déjà menées par l'entreprise dans la préparation de la nouvelle classification
  - Réaliser un plan d'action pour préparer la nouvelle classification (méthode QQOQCP)
  - Sensibiliser l'entreprise à l'opportunité d'une étude d'impact, d'un chantier pilote et d'un accord de méthode

#### Public visé

Direction, DRH, RRH, RH, juristes, managers, etc....

7

## 3 Audit sur la classification dans la métallurgie

### Les objectifs

- Faire le point sur les classements actuels des différents emplois existant dans l'entreprise et des potentielles incohérences pour leur attribuer une définition adéquate et un nouveau coefficient au travers d'une cartographie des emplois
- Eviter les litiges et contentieux en alertant l'entreprise sur les points de vigilance de la nouvelle classification et sur la conduite du changement à mener auprès de tous les acteurs de l'entreprise

## 4 Diagnostic GPEC Volet industriel

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences aide à préparer l'entreprise aux changements qui peuvent l'impacter qu'ils soient environnementaux, technologiques ou organisationnels. Il s'agit donc d'anticiper pour mieux se préparer et ainsi permettre à l'entreprise de rester compétitive sur un marché en évolution.

### Les objectifs

- Réaliser un état des lieux de la stratégie et du niveau de performance de l'entreprise ainsi que des compétences et ressources humaines dont elle dispose
- Révéler les points forts et les axes d'amélioration
- Développer l'agilité de l'organisation en identifiant les processus et outils à mettre en place
- Identifier les plans d'action à prioriser

## 5 Les entretiens individuels d'évaluation

### Les objectifs

- Réaliser un support d'entretien individuel de performance adapté à l'entreprise ainsi que tout outil nécessaire à la préparation de cette rencontre collaborateur/responsable hiérarchique
- Améliorer les facteurs d'évaluation et la conduite des entretiens individuels notamment dans la posture
- Faire la distinction avec l'entretien professionnel et comprendre les enjeux de chacun

### Public visé

Direction, DRH, RRH, RH, juristes.

### Public visé

Direction.

### Public visé

Direction, DRH, RRH, RH, juristes, managers, etc....

## 6 Accompagnement en matière de GEPP

### Les objectifs

- Mettre en avant la stratégie de l'entreprise et ses attentes en termes d'emplois et de compétences (polyvalence, poly-compétence, transmission des compétences, pyramide des âges, intégration, turnover, etc...)
- Optimiser le processus de recrutement et de mobilité interne
- Faire un inventaire prospectif des ressources et compétences disponibles et analyser les potentiels écarts
- Prévoir un plan d'action pour gérer ces écarts et mettre en place les changements relevés en matière de GEPP

### Public visé

Direction, DRH, RRH, RH, juristes.

## 7 Les entretiens professionnels

### Les objectifs

- Réaliser un support d'entretien professionnel adapté à l'entreprise ainsi que tout outil nécessaire à la préparation de cette rencontre
- Faire la distinction avec l'entretien individuel d'évaluation et comprendre les enjeux de chacun
- Identifier et développer les compétences des collaborateurs en fonction de leur emploi ou de l'évolution de celui-ci notamment en abordant les besoins en formation professionnelle
- Sécuriser les parcours professionnels en abordant les souhaits d'évolution ou de mobilité professionnelle
- Le cabinet peut vérifier le processus des entretiens professionnels mis en place au sein de l'entreprise mais également les réaliser pour le compte de l'entreprise

### Public visé

Direction, DRH, RRH, RH, juristes, managers, etc....

## 8 Accompagnement sur la politique de rémunération

### Les objectifs

- Structurer et optimiser la politique de rémunération
- Faire le point sur les systèmes de reconnaissance de la performance individuelle, les actualiser ou en créer de nouveaux en fonction des besoins de l'entreprise
- Identifier les incohérences concernant les obligations conventionnelles ou légales
- Présenter les résultats d'une enquête de rémunération adaptée à la taille de l'entreprise

### Public visé

Direction, DRH, RRH, RH, juristes.

## 9 Externalisation de la formation

Confiez à des experts, tout ou partie, de la gestion de votre plan de développement des compétences.

### Les objectifs

- Prendre en charge la gestion de votre plan de développement des compétences : recueil des besoins en formation, construction du plan de développement des compétences et chiffrage
- Assurer la gestion de la partie administrative et logistique de la formation : montage des dossiers administratifs, relais avec les OPCO, suivi et paiement des factures, recherche et sélection des organismes de formation, gestion des inscriptions et des convocations, tableaux de bord, statistiques
- Accompagner la gestion financière de la formation : recherche de financements, optimisation et réduction des coûts
- Réaliser les déclarations et reportings sociaux et financiers

### Public visé

Dirigeant, service RH.

# NOUVEAUTÉS

## 10 Mise en place de Bilan Social Individuel

- Offrez à chaque collaborateur une vue personnalisée de ses avantages et de son parcours au sein de l'entreprise, renforçant ainsi la transparence et l'engagement.

### Public visé

Direction, DRH, RRH, RH, juristes.

## 11 Mise en place ou audit des entretiens annuels et/ou de parcours professionnels :

- Réaliser un état des lieux de la stratégie et du niveau de performance de l'entreprise ainsi que des compétences et ressources humaines dont elle dispose

### Public visé

Direction.

## 12 Mise en place d'un Processus d'intégration complet :

- Accueillez vos nouvelles recrues avec un parcours d'intégration bien pensé, favorisant leur engagement dès le premier jour et leur permettant de s'épanouir rapidement au sein de l'équipe.

### Public visé

Direction, DRH, RRH, RH, juristes, managers, etc....

## 13 Création ou révision du livret d'accueil :

- Faites en sorte que chaque nouvel employé se sente immédiatement à l'aise grâce à un livret d'accueil sur mesure, rempli d'informations essentielles et d'une présentation de votre culture d'entreprise.

### Public visé

Direction, DRH, RRH, RH, juristes, managers, etc....

## 14 Mise en place ou audit des indicateurs RH :

- Transformez vos données RH en outils de décision stratégique. Nous vous aidons à mettre en place des indicateurs clés pour suivre et optimiser la performance de vos équipes.

### Public visé

Direction, DRH, RRH, RH, juristes.


## 15 Mise en place d'une démarche de transmission des compétences :

- Assurez la continuité de votre savoir-faire en instaurant un processus de transfert de compétences, essentiel pour la croissance et l'innovation de votre entreprise.

### Public visé

Direction, DRH, RRH, RH, juristes, managers, etc....

12



La fonction **Ressources humaines** c'est faire en sorte que l'organisation dispose du personnel nécessaire à son fonctionnement et que ce personnel fasse de son mieux pour améliorer la performance de l'organisation, tout en s'épanouissant.

### 1 Décrire, coter et classer les emplois d'après la nouvelle classification dans la métallurgie

#### Les objectifs

- Réaliser les fiches descriptives d'emploi, document rendu obligatoire par la nouvelle convention collective de branche de la métallurgie
- Coter et classer les emplois selon la nouvelle classification de la métallurgie
- Attribuer le salaire minimum hiérarchique correspondant au groupe et à la classe de l'emploi
- Calculer la nouvelle prime d'ancienneté

### 2 Se perfectionner en pratiquant la nouvelle classification dans la métallurgie

#### Les objectifs

- Réaliser les fiches descriptives d'emploi, document rendu obligatoire par la nouvelle convention collective de branche de la métallurgie de façon interactive
- Coter et classer les emplois selon la nouvelle classification de la métallurgie de façon interactive
- Passer de la théorie à la pratique, par des mises en situation

### 3 Déployer la nouvelle classification dans la métallurgie

#### Les objectifs

- Mener le déploiement de la classification
- Connaître les liens entre classification et les process RH
- Accompagner au changement de classification

#### Public visé

Direction, DRH, RRH, RH, juristes, managers, etc....

#### Durée de formation

 1 jour

#### À SAVOIR

Possibilité de certifier vos connaissances avec le CCPM\* classification

*\*Certificats de Compétences Professionnelles de la Métallurgie*

#### Public visé

Direction, DRH, RRH, RH, juristes, managers, etc....

#### Durée de formation

 1 jour

#### Public visé

Direction, DRH, RRH, RH, juristes, managers, etc....

#### Durée de formation

 1 jour





## 1 Audit social

### Les objectifs

Vérifier les points de conformité dans les domaines suivants :

- Contrat de travail (clauses du contrat, successions de CDD/contrat de mission, les forfaits en jours/heures...)
- Temps de travail (pause, majorations, décompte du temps de travail, congés, déplacements...)
- Sanctions disciplinaires (échelle des sanctions, procédure...)
- Règlement intérieur (mentions obligatoires, mentions interdites...)
- Rupture du contrat (point sur les modes de rupture)
- Représentation du personnel (fonctionnement du CSE, négociation collective...)

### Public visé

Toute personne concernée, directement ou indirectement, par le droit social.

Réservé aux entreprises de moins de 150 salariés.

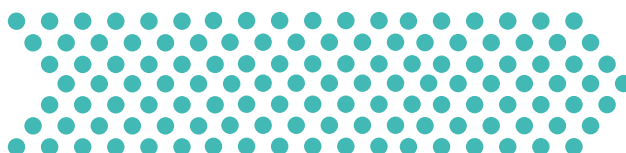
## 2 Accompagnement à la mise en conformité de l'entreprise au RGPD

### Les objectifs

- Connaître les grands principes et exigences du règlement général sur la protection des données personnelles - RGPD
- Identifier tous les acteurs et connaître leurs rôles (DPO, autorité de contrôle, sous-traitants, les parties prenantes internes etc.)
- Savoir intégrer les nouvelles règles du RGPD à la politique de gestion des données
- Pouvoir identifier les points de non-conformité
- Connaître les méthodes et outils nécessaires à la mise en œuvre et au maintien de la conformité
- Créer vos nouveaux traitements de données conformes au RGPD

### Public visé

Toute personne concernée, directement ou indirectement, par la protection ou le traitement des données à caractère personnel.



## 1 Les élections professionnelles : mise en place ou renouvellement du CSE

### Les objectifs

Comprendre le cadre légal des élections professionnelles et ses enjeux pour l'entreprise.

Maîtriser les obligations liées à la mise en place et au renouvellement des élections CSE.

Anticiper et sécuriser le processus électoral pour éviter les risques de contentieux.

Comprendre le rôle et les attributions des représentants du personnel.

### Public visé






Tout directeur, responsable, collaborateur des services RH

### Durée de formation

 1 jour

## 2 Le harcèlement sexuel et moral en entreprise

### Les objectifs

-  Maîtriser la réglementation en matière de prévention au harcèlement sexuel et moral
-  Orienter, informer, accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et moral
-  Savoir gérer un signalement de harcèlement sexuel ou moral
-  Mener à bien une procédure d'enquête en cas de dénonciation de faits de harcèlement sexuel ou moral
-  Connaître le rôle et les attributions du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

### Public visé





Toute personne concernée, directement ou indirectement, par la gestion de cas de harcèlement en entreprise (référent harcèlement sexuel et agissements sexistes, référent harcèlement entreprise, collaborateur des services RH, responsable QHSE...)

### Durée de formation

 1 jour

## 3 Le pouvoir disciplinaire en entreprise

### Les objectifs

-  Cerner la notion de faute
-  Distinguer les différentes sanctions disciplinaires
-  Savoir évaluer la gravité des fautes
-  Mettre en œuvre vos procédures disciplinaires en toute sécurité juridique

### Public visé

Tout directeur, responsable, collaborateur des services RH.

### Durée de formation

 1 jour

### Les objectifs

- Connaître les grands principes et exigences du règlement européen sur la protection des données personnelles -RGPD et leur application dans la gestion des ressources humaines.
- Identifier les obligations légales des entreprises en matière de protection des données des salariés.
- Mettre en place des pratiques conformes pour sécuriser les traitements de données RH.

### Public visé

Toute personne concernée, directement ou indirectement, par la protection ou le traitement des données à caractère personnel

### Durée de formation

 1 jour



En tant qu'entreprise avoir une connaissance de ses droits et de ses devoirs **sociaux** est un atout essentiel de développement.



# QUALITÉ, HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT



18

## 1 Evaluation des risques professionnels et élaboration du Document Unique

### Les objectifs

- Identifier et évaluer les risques professionnels dans l'entreprise
- Mettre en place des moyens de prévention pour assurer la santé et la sécurité des salariés
- Remplir son obligation réglementaire selon le Code du Travail Art. R4121-1

### Public visé

Toute entreprise ayant l'obligation de mettre en place le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

## 2 Audit Sécurité (audit de poste, audit interne ISO 45001, audit interne MASE)

### Les objectifs

- Identifier et évaluer les risques professionnels dans l'entreprise au travers d'un audit sécurité
- Identifier les écarts par rapport à la réglementation en santé sécurité
- Préconiser des actions de prévention

### Public visé

Toute entreprise ayant décidé de s'inscrire dans une démarche santé sécurité.

## 3 Evaluation du risque chimique par l'outil SEIRICH

### Les objectifs

- Identifier et évaluer le risque chimique dans l'entreprise par l'outil SEIRICH
- Mettre en place des moyens de prévention du risque chimique
- Le cas échéant, mettre en application le principe de substitution des produits dangereux

### Public visé

Toute entreprise étant inscrite dans une démarche d'évaluation du risque chimique.

4

## Accompagnement à la mise en place d'un système de management de la sécurité (MASE, ISO 45001 v2018)

### Les objectifs

- Mettre en place les documents du système de management de la Santé Sécurité
- Faire vivre le système de management de la Santé Sécurité
- Accompagner l'entreprise en vue de l'obtention de la certification (MASE, ISO 45001 v2018)
  - Réalisation d'un audit à blanc et rédaction du rapport d'audit
  - Rédaction du rapport final de synthèse sur l'ensemble de la démarche

5

## Diagnostic pénibilité

### Les objectifs

- Identifier les données collectives utiles à l'évaluation des expositions aux facteurs de risques professionnels relevant du C2P de nature à faciliter la déclaration
- Identifier la proportion de salariés exposés à ces facteurs au-delà des seuils
- Remplir son obligation légale selon le Code du Travail Art. L4161-1

6

## Evaluation du risque pandémique et mise en place d'un plan de continuité d'activité

### Les objectifs

- Identifier et évaluer les risques sanitaires dans l'entreprise et les principaux enjeux stratégiques
- Mettre en place des mesures d'hygiène et de prévention pour assurer la santé des salariés
- Elaborer le plan de continuité d'activité
- Elaborer un plan d'adaptation et de développement des compétences.

### Public visé

Toute entreprise ayant décidé de s'inscrire dans une démarche en Santé Sécurité du Travail.

### Public visé

Toute entreprise étant concernée par la pénibilité et ayant l'obligation d'évaluer les expositions des salariés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

### Public visé

Toute entreprise ayant décidé de s'inscrire dans une démarche d'évaluation du risque pandémique et de mise en place du plan de continuité d'activité.

7

## Suivi des plans d'actions de prévention et déploiement d'une culture sécurité (missions référent sécurité)

### Les objectifs

- Améliorer la santé, sécurité et les conditions de travail
- Faire vivre la démarche de prévention des risques professionnels
- Remplir son obligation réglementaire selon le Code du Travail Art. L.4644-1 créé par la loi n°2011-867 du 20 juillet 2011

### Public visé

Toute entreprise ayant l'obligation de nommer le Référent Sécurité.

8

## Audit interne Qualité selon ISO 9001 v2015

### Les objectifs

- Confirmer que le système de management est conforme aux exigences de la norme ISO 9001 version 2015, aux exigences réglementaires applicables au site et toutes autres exigences identifiées par l'entreprise
- Confirmer que l'entreprise a établi et mis en place un système de management qualité efficace
- Confirmer que le système permet d'atteindre les objectifs de la politique du système de management qualité de l'entreprise
- Identifier les écarts par rapport aux exigences du référentiel et de toutes exigences applicables
- Préconiser des actions d'amélioration

### Public visé

Toute entreprise ayant décidé des'inscrire dans une démarche Qualité.

9

## Accompagnement à la mise en place d'un système de management de la qualité selon ISO 9001 v2015

### Les objectifs

- Analyser l'organisation interne de l'entreprise et examiner de ses pratiques
- Mettre en place les documents du système de management de la qualité
- Faire vivre le système de management de la qualité
- Accompagner l'entreprise en vue de l'obtention de la certification ISO 9001 v2015

### Public visé

Toute entreprise ayant décidé des'inscrire dans une démarche qualité.

10

## Audit environnemental (diagnostic environnemental, audit interne ISO 14001)

### Les objectifs

- Identifier les aspects et les impacts environnementaux dans l'entreprise au travers d'un audit environnemental
- Identifier les écarts par rapport aux exigences applicables et à la réglementation en matière d'Environnement
- Préconiser des actions correctives

### Public visé

Toute entreprise ayant décidé de s'inscrire dans une démarche environnementale.

11

## Etat des lieux réglementaires ICPE

### Les objectifs

- Réaliser un état des lieux global des activités et impacts environnementaux de l'entreprise
- Connaître la situation de son installation vis-à-vis des prescriptions réglementaires applicables

### Public visé

Toute entreprise soumise à la réglementation ICPE.

12

## Accompagnement à la mise en place d'un système de management environnement selon ISO 14001 v2015

### Les objectifs

- Mettre en place les documents du système de management de l'environnement
- Faire vivre le système de management de l'environnement
- Accompagner l'entreprise en vue de l'obtention de la certification ISO 14001 v2015

### Public visé

Toute entreprise ayant décidé de s'inscrire dans une démarche environnementale.



## 1 Evaluation des risques professionnels et élaboration du Document Unique

### Les objectifs

- Faire le point sur les exigences réglementaires importantes
- Identifier et hiérarchiser les risques professionnels
- Formaliser, exploiter et mettre à jour le Document Unique
- Décliner le plan d'actions sécurité de manière opérationnelle
- Définir et mettre en œuvre une démarche de management de la prévention

## 2 Evaluation du risque pandémique selon la méthode OiRA

### Les objectifs

- Identifier et évaluer les risques sanitaires dans l'entreprise face à une pandémie
- Maîtriser l'outil OiRA (Online interactive Risk Assessment)
- Déployer un plan d'actions de préventions des risques sanitaires
- Intégrer le risque pandémique dans un Plan de Continuité d'activité

### Public visé

Dirigeant d'établissement, Responsable et collaborateur de la fonction RH, Responsable HSE, Chargé de prévention des risques, Membre du CSE / CSSCT.

### Durée de formation

 1 jour

### Public visé

Dirigeant d'établissement, Responsable et collaborateur de la fonction RH, Responsable HSE, Chargé de prévention des risques sanitaires, référent COVID, Membre du CSE / CSSCT.

### Durée de formation

 1 jour



### 3 Evaluation du risque chimique : utilisation de l'outil SEIRICH Niveau 1,2 & 3

Formation adaptable en fonction des groupes de stagiaires par rapport au niveau de l'outil sélectionné.

#### Les objectifs

- L'objectif de cette session est de permettre de découvrir les fonctionnalités qu'offre les niveaux 1, 2 et 3 (expert) et d'avoir une vision globale des différentes possibilités d'expertiser un niveau de risque notamment via les outils mis à disposition dans SEIRICH
- Savoir utiliser l'outil SEIRICH (Système d'Evaluation et d'Information sur les Risques Chimiques en milieu professionnel) pour évaluer les risques chimiques dans votre Entreprise et mettre en place une stratégie de prévention efficace

### 4 Les responsabilités pénale et civile du dirigeant et de l'encadrement

#### Les objectifs

- Évaluer le risque accidentel et ses incidences juridiques : les responsabilités civile et pénale
- Estimer le coût de la non-sécurité au niveau humain, économique
- Définir l'existence de la délégation
- Mettre en œuvre la politique de prévention

### 5 Les responsabilités et les relations entre les Entreprises Utilisatrices (EU) et les Entreprises Extérieures (EE)

#### Les objectifs

- Identifier les dispositions réglementaires relatives aux travaux réalisés par une entreprise extérieure dans un établissement
- Appréhender les enjeux de la sous-traitance et les relations entre les entreprises extérieures et les entreprises utilisatrices
- Elaborer une démarche de prévention des risques de coactivité

#### Public visé

Technicien/Responsable HSE, toute personne en charge de l'évaluation du risque chimique dans l'entreprise.

#### Durée de formation

 1 jour

#### Public visé

Direction, RH, HSE, managers, etc....

#### Durée de formation

 1 jour

#### Public visé

Ces formations s'adressent aux chefs d'entreprise, cadres dirigeants, salariés en charge ou impliqués dans les questions de prévention des risques professionnels liés aux relations entre EU et EE.

#### Durée de formation

 1 jour

## 6 Le risque ATEX

### Les objectifs

- Expliquer le phénomène de l'explosion
- Identifier les enjeux et les exigences réglementaires de l'entreprise
- Mettre en place des mesures de prévention et de protection contre le risque d'explosion

### Public visé

Dirigeant d'établissement, Responsable HSE, Chargé de prévention des risques, Membre du CSE / CSSCT.

### Durée de formation

 1 jour

## 7 Animer la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail - CSSCT

### Les objectifs

- Maîtriser les rôles et attributions de la CSSCT dans le cadre de sa mission de santé, sécurité et de conditions de travail
- S'approprier les méthodes, outils et comportements pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail
- Définir une politique de prévention des risques, en associant la CSSCT

### Public visé

Président et membres du CSE et de la CSSCT.

### Durée de formation

 1 jour



Le respect des normes et les organisations en matière de **qualité** et d'**hygiène** concernant la production, la **sécurité** des salariés et le respect de l'**environnement** sont les principaux objectifs du Management QHSE.



# MANAGEMENT DES CARRIÈRES - RECRUTEMENT



26

1

## Recrutement complet

La décision de recruter est stratégique car les erreurs peuvent être coûteuses...

L'embauche d'un nouveau collaborateur passe par différentes étapes qui nécessitent un investissement conséquent en termes de temps et d'énergie. Déléguer son processus de recrutement permettra à coup sûr d'optimiser la qualité de ces opérations.

Nous prenons en charge la totalité du recrutement ou l'accompagnement dans certaines étapes.

### Public visé

Accompagnement des dirigeants, RH / recrutement de tout profil.

### Les objectifs

- Recruter des profils adaptés à vos métiers, valeurs, produits et objectifs
- Permettre la meilleure adéquation entre le candidat et le profil recherché
- Sécuriser les recrutements
- Être accompagné dans la prise de décision et conforter vos choix

2

## Bilan de compétences / bilan professionnel

### Les objectifs

- Etablir un profil complet : mieux se connaître, découvrir ses atouts et son potentiel ; Identifier et valoriser l'expérience et la richesse de ses compétences
- Confirmer ou infirmer un projet professionnel, ou un projet de formation
- Anticiper les changements en adéquation avec les besoins de la société
- Préparer et accompagner la mobilité ou la reconversion
- Définir un nouveau projet professionnel
- Mesurer les écarts à combler pour atteindre un objectif professionnel
- Dynamiser la carrière professionnelle
- Définir les actions à mener pour renforcer son employabilité

### Public visé

Tout profil.

### À SAVOIR

Prestation éligible au CPF\*

*\*Compte Personnel de Formation*

## 3 Evaluation de potentiel

### Les objectifs

- Repérer les talents et promouvoir les potentiels
- Favoriser la mobilité interne et les recrutements internes
- Etablir un profil complet du collaborateur (aptitudes, personnalité, motivations, ...)
- Etablir un pronostic d'évolution
- Obtenir une évaluation objective pour une aide à la décision : limiter les risques d'erreur et prendre ses décisions en connaissance de cause

### Public visé

Tout profil.

## 4 Analyse et échange de pratique professionnelle

### Les objectifs

- Faire un point sur sa pratique professionnelle
- Enrichir les savoir-faire, savoir-être
- Prendre du recul et réfléchir à sa pratique professionnelle
- Elaborer avec le groupe, de nouvelles réflexions et pistes d'action par rapport aux situations rencontrées
- S'entraider et s'enrichir mutuellement
- Développer de nouveaux savoirs pratiques

### Public visé

Tout profil.

## 5 Evaluation 360°

**Une démarche basée sur un « retour d'image », qui permet de développer les compétences des managers !**

### Les objectifs

- Analyser et développer les pratiques managériales et les comportements professionnels
- Recueillir les perceptions des comportements, en particulier managériaux, auprès de l'environnement professionnel (hiérarchique, collaborateurs, collatéraux...) et de l'intéressé lui-même
- Comparer ses propres perceptions et dégager les points forts, les axes de progrès
- Elaborer un plan de développement personnel

### Public visé

Dirigeants, Managers, Experts, Equipes, Comités de direction.

## 6 Codéveloppement professionnel

Une approche d'apprentissage innovante qui mise sur les interactions entre les participants et l'intelligence collective.

### Les objectifs

- Développer et améliorer les pratiques professionnelles de vos collaborateurs
- Développer l'efficacité individuelle et collective
- Apprendre ensemble et cultiver une « intelligence collective » grâce à un processus précis, structurant la parole, l'écoute et la réflexion, et incitant à l'action

### Public visé

Dirigeants, Managers, Experts, Equipes, Comité de direction.

## 7 Evaluation mobilité interne

### Les objectifs

- Sécuriser vos projets et vos décisions
- Identifier le profil complet du collaborateur (aptitudes, personnalité, motivations, ...) en vue de le positionner sur un poste précis
- Evaluer la capacité et le potentiel du collaborateur, à tenir et occuper ce poste
- Cerner les points d'appuis et déterminer les axes de développement du collaborateur afin que l'entreprise puisse l'accompagner dans son évolution professionnelle

### Public visé

Tout profil.

# FORMATIONS

## 1 CCPI Management de proximité gestion opérationnelle des ressources humaines de l'équipe

### Les objectifs

- Transmettre aux managers de proximité, les bases RH pour bien gérer leur équipe au quotidien
- Acquérir et/ou développer les compétences suivantes :
  - Accueillir les nouveaux membres de l'équipe
  - Participer aux recrutements
  - Faire appliquer les règles, règlements, procédures au sein de l'entreprise : droit social, QHSE
  - Animer le développement des compétences de l'équipe : GPEC, entretiens annuels et professionnels
- Valoriser les connaissances et compétences par une certification : Certificat de compétences Professionnelles interbranches (CCPI)

### Public visé

Managers de proximité, Chefs d'équipe, Chefs de poste.

### Durée de formation

 5 jours



### 1 Evaluation des Risques Psychosociaux

#### Les objectifs

- Réaliser un état des lieux des facteurs de risques Psychosociaux
- Identifier les éléments qui sont source de stress et comprendre sur quels facteurs il est important d'agir
- Mettre en place un plan d'actions de prévention des RPS

#### Public visé

Toute entreprise ayant décidé de s'inscrire dans une démarche de prévention des RPS.

### 2 Diagnostic RSE (ISO 26000, guide RSE de l'UIMM basé sur 19 fiches opérationnelles)

#### Les objectifs

- Valoriser les actions déjà engagées par l'entreprise en faveur de la RSE
- Faire de la RSE un avantage en termes de compétitivité et d'attractivité
- Intégrer des considérations environnementales et sociales dans la stratégie d'entreprise

#### Public visé

Toute entreprise ayant décidé de s'inscrire dans une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises.

### 3 Accompagner les situations sensibles et soutenir les salariés

- Cellule d'écoute et soutien psychologique
- Consultation et accompagnement individuel
- Groupes de parole

#### Les objectifs

- Offrir un espace d'expression, sans jugement, permettant aux salariés en difficulté d'exprimer leurs émotions, affects et ressentis
- Accompagner et aider les salariés à verbaliser leurs difficultés à faire face
- Permettre d'exprimer les inquiétudes, de faire le point, de prendre du recul face aux difficultés psychologiques
- Donner les premiers conseils et informations pour prévenir et/ou repérer d'éventuels troubles ultérieurs

#### Public visé

tout public.

## 1 La prévention des RPS en faveur de la Qualité de Vie au Travail

### Les objectifs

- Connaître le contexte législatif et les enjeux pour l'entreprise
- Comprendre les composantes des risques psychosociaux, les facteurs de risques et les conséquences pour le salarié et l'entreprise
- Engager une réflexion sur les moyens d'action et de prévention envisageables

### Public visé

Direction, RH, HSE, managers, acteurs de prévention.

### Durée de formation

 1 jour

32

Une démarche de **Qualité de Vie au Travail** vise un double objectif d'amélioration des conditions de travail et de performance. Elle permet de développer un environnement stable/résilient sur le long terme.



# Nos Prestations Grand Public





## Bilan de compétences

Envie d'évoluer ?  
De changer de métier ?  
De retrouver du sens au travail ?

Nos bilans vous aident à identifier vos forces, vos envies, et à construire un projet solide, réaliste et motivant

## Bilan d'orientation jeune

Lycéens, étudiants, jeunes adultes...  
Pas toujours facile de savoir où aller.

Nous aidons les jeunes à mieux se connaître, à explorer des pistes concrètes et à faire des choix éclairés, sans pression.



## Accompagnement individuel Faire le point, se (re)trouver, avancer

Parfois, on ressent le besoin de prendre du recul.  
De mieux se connaître. De faire un choix, de se recentrer, ou simplement... d'être écouté.

Chez RH Conseil 71, nous vous accompagnons dans vos questionnements personnels ou professionnels, à chaque étape de votre parcours.

## Coaching & accompagnement individuel

Manque de confiance, fatigue mentale, période de transition, prise de poste, gestion du stress...

Nos coachings sont là pour vous aider à y voir plus clair et à avancer avec sérénité.






# UNE DIVERSITÉ DE COMPÉTENCES POUR AGIR



## MAISON DES ENTREPRISES 71

75 Grande rue Saint Cosme  
71100 Chalon-sur-Saône



 03 85 42 18 65  
 [accueil@rhconseil71.com](mailto:accueil@rhconseil71.com)  
 [www.rhconseil71.com](http://www.rhconseil71.com)

Membre du réseau

