

TPE/PME, externalisez les RH pour performer !

Submergés par les obligations légales, conventionnelles et la gestion de leurs salariés, les dirigeants de TPE et PME, peinent, par manque de temps et parfois de connaissance, à se mettre en conformité. Et si la gestion externalisée des RH était la solution ? Marie-Hélène Morin, dirigeante d'Appui Conseil Employeurs, nous en démontre les bénéfices.

Mise en application de la couverture frais de santé depuis le 1er janvier 2016 ou des nouvelles règles en matière de congés depuis la loi Travail, Compte Personnel d'Activité... Êtes-vous à la page des réglementations ? Si tel n'est pas le cas, que risquez-vous ? L'afflux permanent d'obligations nouvelles en droit du travail peuvent, si elles ne sont pas appliquées, faire courir un risque aux employeurs vis-à-vis de l'administration du travail mais aussi de salariés. En effet, en cas de litige, ceux-ci peuvent être assignés par leurs salariés au Conseil des Prud'hommes. Ne disposant pas toujours de compétences en interne pour les seconder, les dirigeants de TPE/PME se sentent souvent seuls. Si l'on additionne à cela la gestion des salariés (recrutement, intégration, management, paie, formation...), les dirigeants de TPE/PME peuvent se sentir perdus. N'ayant pas toujours les moyens adéquats ou ne connaissant pas toujours les bonnes réponses, pourquoi ne pas se faire accompagner par une DRH à la carte, à temps partagé, qui vous connaît et qui comprend vos contraintes en entreprise ? C'est le principe sur lequel s'est établi en 2015 Appui Conseil Employeurs, cabinet de conseil et assistance en gestion du personnel adapté aux TPE/PME. Après avoir été DRH pendant plus de 25 ans en entreprises, Marie-Hélène Morin, la fondatrice, a décidé d'accompagner les entreprises de moins de 100 personnes. « Ma double expérience en ressources humaines et en tant que conseiller Prud'hommes légitime mon rôle d'expertise RH. J'ai observé que très souvent, les petites entreprises sont condamnées car elles n'ont pas respecté la réglementation par manque de connaissances, cela tout en pensant bien faire. J'ai donc identifié un besoin manifeste de conseil et cela m'a donné envie de me lancer. » Recourir à une gestion externalisée des RH, c'est avoir le privilège pour le dirigeant d'entreprise de se concentrer pleinement sur ses activités.



> Marie-Hélène Morin

à mon expérience RH riche et variée en entreprises, je suis en mesure d'apporter des conseils pertinents et pragmatiques. Ainsi, je me suis aperçue que les entrepreneurs, lorsqu'ils recrutent leur premier salarié, sont loin d'imaginer l'ampleur des démarches administratives : outre l'établissement du contrat du travail, ils auront à organiser la mise en place des affichages et registres obligatoires, l'affiliation aux caisses de retraite, mutuelle, prévoyance, l'adhésion à un centre de médecine du travail tout en veillant à la bonne intégration du salarié. J'ai donc décidé de les accompagner tout au long de ce processus par une prestation de service spécifique, le Pack Première Embauche. J'ai, par ailleurs, conseillé dernièrement un client qui souhaitait envoyer un de ses responsables en formation management. Après recherches, je lui ai proposé un choix de trois stages dans des organismes de formation pour son salarié en fonction de son profil et de ses besoins, et j'ai étudié avec l'OPCA de branche, le moyen de financer la formation. Grâce à mon travail préparatoire, le dirigeant a pu prendre sa décision avec tous les éléments en main et avec

un gain de temps. » Légalité, confort, développement des compétences des salariés sous-tendent développement d'activité et performance !

Une formule tout confort pour développer son activité

Savez-vous que l'absence du document unique d'évaluation des risques, obligatoire pour toutes les entreprises quel que soit l'effectif, peut être sanctionnée pénalement d'une amende de 1500€ ? Par le biais d'un abonnement annuel ou de missions ponctuelles, confiez vos dossiers RH à un cabinet externe, afin d'éviter toutes déconvenues. L'audit de conformité, par exemple, est un moyen pour le dirigeant d'entreprise de vérifier s'il est en règle avec un certain nombre d'obligations légales et conventionnelles. Car il n'est pas à l'abri d'un contrôle de l'inspection du travail qui,

depuis 2016, a la possibilité d'infliger directement des amendes administratives aux entreprises ou de négocier des transactions pénales. Cet audit de conformité sociale peut-être réalisé par Appui Conseil Employeurs qui vérifiera, par exemple, la présence et la mise à jour des affichages et registres légaux, le suivi des visites médicales, le respect de vos obligations en fonction de la taille de votre effectif... Un rapport d'audit sera ensuite remis à l'entreprise, assorti de préconisations. Le cabinet vous conseille et vous accompagne également, selon vos besoins, dans l'administration et la gestion du personnel (relations individuelles, collectives et sociales), le développement des compétences (la formation, la

Veille et expertise métier

Pour mener à bien ses activités, Marie-Hélène Morin se doit d'être en veille permanente sur l'évolution de la législation du travail ainsi que sur les nouvelles pratiques RH. Elle doit pour cela se tenir à jour régulièrement et connaître parfaitement les rouages des différentes conventions collectives. « Mon métier demande beaucoup de travail personnel et de recherche. Pour être la plus à même de répondre aux différentes problématiques de mes clients, j'ai adhéré à différentes associations professionnelles et je me suis abonnée à diverses bases de données sociales. Grâce



gestion prévisionnelle) ou la conduite des entretiens. « Nous aidons ainsi les chefs d'entreprise à professionnaliser la gestion de leurs ressources humaines par une approche pragmatique et opérationnelle qui permet d'apporter de la sécurité juridique dans un environnement législatif et jurisprudentiel évolutif parfois incertain. Nous nous attelons à proposer du sur-mesure dans la résolution des problèmes et pour les projets RH en faisant preuve d'écoute et de disponibilité. Ces solutions, nous les mettons en œuvre soit à distance et/ou dans les locaux de l'entreprise par le biais d'une assistance opérationnelle, de groupes de travail, d'une médiation ou d'un coaching des dirigeants, cela en fonction des besoins. » Cette externalisation apporte flexibilité, adaptabilité, conseil, accompagnement personnel et permet aux dirigeants de se centrer sur le développement de leur société, de garder une mainmise sur les dossiers tout en disposant des compétences d'une DRH externe pour un coût moindre. Bénéfices assurés ! ▀



Ce qu'ils en pensent...

J'ai découvert les solutions RH externalisées en travaillant avec Marie-Hélène Morin qui me fait partager son expérience terrain en m'apportant des conseils concrets et opérationnels. Je la sollicite en fonction de mes besoins et de mes urgences, en particulier pour la gestion des contrats de travail et de la formation, ce qui me laisse la liberté d'esprit pour me concentrer sur mon cœur de métier.

Benjamin MATHIEU, gérant de LOGIKART

Nous travaillons depuis plus de deux ans avec Marie-Hélène MORIN pour l'accompagnement de nos RH. Ses points forts : sa réactivité, la précision de ses réponses concrètes et sa disponibilité. En outre, elle sait anticiper nos besoins RH et être force de propositions. Une vrai partenaire !

Jean-Marc BARRAUD de LAGERIE, Président du groupe ID SEARCH

Je travaille avec Marie-Hélène MORIN depuis 2015. Elle m'accompagne dans la gestion de mon personnel (8 personnes réparties sur 2 entités). La possibilité de disposer de prestations RH externalisées permet à des TPE comme la mienne de bénéficier des compétences d'une DRH selon mes besoins et à un coût moindre. J'apprécie également le fait d'avoir une interlocutrice pour échanger sur mes projets RH et qui fait preuve de réactivité lorsque je la sollicite.

Sandrine BOILLOT, gérante de LASERGAME Paris 14 et LASERGAME Asnières