

**2019**

**LE PETIT**

**RH**

*Les pratiques indispensables*

**Jean-Pierre Taïeb**

DUNOD

Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage.

Le Code de la propriété intellectuelle du 1<sup>er</sup> juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements

d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour

les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée. Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).



© Dunod, 2019

11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff

[www.dunod.com](http://www.dunod.com)

ISBN 978-2-10-074294-3

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

## Le volet juridique de la fonction RH

- FICHE 1** ■ Choisir le contrat de travail adapté
- FICHE 2** ■ Appliquer le pouvoir disciplinaire de l'employeur
- FICHE 3** ■ Rompre le contrat de travail

## La négociation et l'animation des instances RP

- FICHE 4** ■ Négocier un accord d'entreprise
- FICHE 5** ■ Animer les instances représentatives du personnel (IRP)
- FICHE 6** ■ Engager la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise (RSE)

## Le développement des RH

- FICHE 7** ■ Recruter les meilleurs candidats
- FICHE 8** ■ Former pour développer les compétences des collaborateurs
- FICHE 9** ■ Évaluer les compétences et les performances des collaborateurs
- FICHE 10** ■ Gérer préventivement les emplois et les compétences (GPEC)
- FICHE 11** ■ Élaborer une politique de rémunération incitative
- FICHE 12** ■ Gérer les carrières et la mobilité

## Le contrôle de la gestion des RH et la maîtrise des coûts

- FICHE 13** ■ Valoriser les principaux ratios du contrôle de gestion RH
- FICHE 14** ■ Identifier les coûts cachés de la gestion des RH

**FICHE 15** ■ Auditer les différents domaines des RH

**FICHE 16** ■ Piloter la performance RH

## La paie et l'administration du personnel

**FICHE 17** ■ Administrer le personnel au quotidien

**FICHE 18** ■ Payer les salariés

**FICHE 19** ■ Faire vivre un SIRH performant

**FICHE 20** ■ Calculer le budget de la masse salariale