

## La RH dans les petites structures

Parent pauvre du secteur culturel, la fonction RH est bien souvent peu connue ou assimilée à un ensemble de formalités administratives de gestion du personnel.

Engageant la responsabilité sociale des organisations, elle joue pourtant un rôle clef dans la bonne santé des projets, des structures et plus spécifiquement des personnes qui s'y impliquent. Cette question est d'autant plus prégnante dans les structures culturelles de petite taille (ex. : associations loi 1901).

Bien comprendre les enjeux en présence et les possibilités d'action pour les parties prenantes et proposer des modalités organisationnelles et pratiques, respectueuses des personnes et du cadre juridique, deviennent alors essentiels pour sécuriser équipes et projets dans la durée.

A travers les méthodes de pédagogie active, cette formation vous propose des clefs de compréhension et des outils concrets adaptés à vos besoins et directement actionnables dans votre environnement de travail.

### OBJECTIFS

- Cerner les enjeux et les contours de la fonction RH au sein des petites structures culturelles
- Identifier les acteurs, méthodes et outils RH clefs à mobiliser en situation
- Elaborer une feuille de route personnalisée adaptée aux spécificités de son environnement de travail



### PUBLIC

Professionnels.les du secteur culturel et de l'économie créative.



### PRÉ-REQUIS

Avoir une première expérience professionnelle (ou bénévole) dans une structure.



### CONTENUS

- Fonction RH : contours et rôles dans les petites structures.
- Une fonction partagée : pratiques, outils, compétences RH et parties prenantes.
- Diversité des profils et des attentes des acteurs pluriels du secteur culturel
- Enjeux de la RH dans les petites structures : typologie des risques (individuels, collectifs, structurels), des freins et des leviers.
- Boîte à outils RH à destination des petites structures
- Cycle de vie d'une organisation, niveaux de structuration et de maturité d'un groupe
- Modes de gouvernance et d'organisation (caractéristiques, atouts et points de vigilance).
- Collectif, travail collaboratif et parties prenantes.

#### Contact

Julia Vincent  
Responsable formation et référente handicap  
09 72 61 21 59  
julia.vincent@confer-culture.org

Site web : [confer-culture.org](http://confer-culture.org)

## La RH dans les petites structures

**Deux jours consécutifs  
en présentiel**  
8 et 9 mars 2022

**Horaires**  
9h30-12h30 / 13h30-17h30

**Formatrice**  
Cécile Guillemet,  
formatrice et consultante  
en organisation et en RH  
pour le secteur culturel et  
de l'ESS.

**Évaluation**  
Formative et sommative :  
étude de cas, quizz.

**Lieu**  
Locaux de CONFER  
388 Boulevard JJ Bosc  
33130 Bègles

**Coût**  
560€ TTC  
Possibilité de faire une  
demande de financement  
après de votre OPCO.

**Contact**  
Julia Vincent  
Responsable formation et  
référénte handicap  
09 72 61 21 59  
julia.vincent@confer-culture.org

**Site web :** [confer-culture.org](http://confer-culture.org)



### PROGRAMME

#### CERNER LES ENJEUX ET LES CONTOURS DE LA FONCTION RH AU SEIN DES PETITES STRUCTURES CULTURELLES

##### Fonction RH et cadre légal

- Cerner le but de la RH et ses domaines d'application
- Repérer les 4 grands rôles de la fonction RH
- Identifier les variables internes et externes de la fonction RH
- Situer sa démarche RH au regard du cadre légal et d'une démarche RSO (Responsabilité Sociale des Organisations)
- Citer les obligations de l'employeur et du salarié

##### Enjeux et spécificités

- Illustrer les enjeux de la RH dans les petites structures, ses freins et ses leviers
- Distinguer les différents acteurs du secteur culturel, leurs attentes, la nature de leur implication
- Connaître les spécificités de l'emploi dans le secteur artistique et culturel

#### IDENTIFIER LES ACTEURS, MÉTHODES ET OUTILS RH CLEFS À MOBILISER EN SITUATION

##### La fonction RH en pratique

- Identifier les acteurs internes et externes de la fonction RH
- Envisager les grands domaines d'application de la RH, ses pratiques, outils, compétences et parties prenantes.
- Découvrir et s'approprier une boîte à outils RH

##### Le collectif de travail

- Cerner les grandes étapes du cycle de vie d'une organisation en lien avec les niveaux de structuration et de maturité d'un groupe
- Lister les caractéristiques, atouts et points de vigilance des principaux modes de gouvernance et d'organisation
- Faciliter l'implication individuelle et collective

#### ÉLABORER UNE FEUILLE DE ROUTE PERSONNALISÉE ADAPTÉE AUX SPÉCIFICITÉS DE SON ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

- S'approprier des éléments clefs de diagnostic,
- Poser les bases d'un plan d'actions concret et réaliste, adapté à sa situation