

DÉCODER ET APPRENDRE À PARLER LE LANGAGE DES RH

*Face à un DRH, l'avis le mieux fondé perd de sa force s'il n'est pas formulé dans son langage.
Une journée sur le contrat, la protection sociale, les instances et le maintien en emploi, pour dialoguer d'égal à égal.*

INFORMATIONS			PROGRAMME (1 JOUR)		TR015
Public Tous les métiers du SPST, Nouveaux entrants		Modalités et tarifs • Inter-entreprises : 950€ HT (repas incl.) • Intra-entreprise : nous consulter			
Dates Consultez notre site web	Lieux • Paris • Régions • Sur site	Prérequis Aucun prérequis nécessaire			
Objectifs À l'issue de cette session, les participants sauront maîtriser le langage et les fondamentaux de l'univers RH (contrat de travail, protection sociale, instances) pour dialoguer d'égal à égal avec les employeurs et leurs relais RH, comprendre les droits qui protègent les salariés en incapacité et favorisent le maintien en emploi, répondre avec justesse aux questions RH types des adhérents, et se positionner en conseil RH opérationnel dans les limites du rôle du SPST.					
Méthodes d'évaluation • Étude de cas collective • Quiz final		Méthodes pédagogiques • Apports structurés et interactifs • Études de cas concrets • Quiz d'évaluation			
Parler le langage RH : les fondamentaux RH • Le contrat de travail : types de contrats, modification, suspension, rupture : les notions qui reviennent dans tous les échanges avec les adhérents. • Qui fait quoi côté entreprise : dirigeant, RH, comptable, CSE : identifier son interlocuteur et adapter son discours. • Conventions collectives et accords : comprendre ce qui s'impose à l'employeur au-delà du Code du travail.					
La protection sociale : comprendre les droits des salariés • L'organisation de la Sécurité sociale et ses couvertures : maladie, maternité, invalidité, AT/MP, décès. • Les dispositifs utiles au quotidien : temps partiel thérapeutique, indemnités journalières, reconnaissance AT/MP. • Retraite et fins de carrière : régimes, départs anticipés (longue carrière, pénibilité, handicap) : les repères pour éclairer les situations d'usure.					
Les sujets RH où le SPST est attendu • Arrêts longs et retour à l'emploi : ce que l'employeur doit faire, ce que le service peut proposer : le trio médecin-conseil, médecin traitant, médecin du travail. • Inaptitude et reclassement : la mécanique vue côté RH, les questions types des adhérents et les réponses justes. • Aménagements, handicap et RQTH : traduire les préconisations du service en actions RH concrètes.					
Se positionner en conseil RH opérationnel • La posture : conseiller avec fiabilité sans se substituer au juriste ou à l'expert-comptable : savoir dire « je vérifie » et orienter. • Répondre aux questions types : entraînement sur les situations réelles apportées par les participants. • Plan d'action individuel : mes réflexes de conseil RH dans mon métier.					