SST FORMATION
Une marque de Berenice GROUP

DÉCODER ET APPRENDRE À PARLER LE LANGAGE DES RH

Contrat de travail, protection sociale, instances : dialoguer d'égal à égal avec les employeurs

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. Le fil rouge : les questions RH réelles que posent vos adhérents.

LE FIL ROUGE

Dix questions RH que les adhérents posent vraiment au service : à chaque séquence, on apprend à y répondre juste.

1	2	3	4	5	6
Le contrat	Les interlocuteurs	Protection sociale	Arrêts et retour	Inaptitude et handicap	Conseil RH
ATELIER 1	JEU DE RÔLE 1	ATELIER 2	JEU DE RÔLE 2	JEU DE RÔLE 3	JEU DE RÔLE 4

Objectifs À l'issue de la formation, les participants savent :

- maîtriser le langage et les fondamentaux de l'univers RH : contrat de travail, protection sociale, instances ;
- identifier leur interlocuteur dans l'entreprise et adapter leur discours ;
- comprendre les droits qui protègent les salariés en incapacité et favorisent le maintien en emploi ;
- répondre avec justesse aux questions RH types des adhérents ;
- traduire les préconisations du service en actions RH concrètes ;
- se positionner en conseil RH opérationnel, dans les limites du rôle du SPST.

INFORMATIONS

Public
Tous les métiers du SPST, nouveaux entrants.

Prérequis
Aucun prérequis nécessaire.

Modalités et tarifs
- Inter-entreprises : 950 € HT par participant (repas inclus)
- Intra-entreprise : nous consulter

Dates
Consultez notre site web.

Lieux
- Paris
- Régions
- Sur site

Méthodes pédagogiques
- Un fil rouge : dix questions RH réelles posées par les adhérents
- Quatre jeux de rôle, chacun suivi de son débrief
- Ateliers et entraînement sur les situations apportées par les participants

Méthodes d'évaluation
- Quiz de positionnement en ouverture
- Points d'observation à chaque jeu de rôle
- Étude de cas collective et quiz final
- Évaluation de la formation par les participants

Accessibilité
Formation accessible aux personnes en situation de handicap : notre référent handicap étudie avec vous les adaptations utiles.

PROGRAMME DÉTAILLÉ (1 JOUR) TR015

1 Parler le langage RH : le contrat de travail

- Types de contrats, modification, suspension, rupture : les notions qui reviennent dans tous les échanges avec les adhérents.
- Conventions collectives et accords : ce qui s'impose à l'employeur au-delà du Code du travail.
- Les mots à employer, ceux qui prêtent à confusion.

ATELIER 1 **Le lexique.** Vingt termes RH à définir en une phrase, sans jargon.

2 Qui fait quoi côté entreprise

- Dirigeant, responsable des ressources humaines, comptable, comité social et économique : identifier son interlocuteur et adapter son discours.
- Les rendez-vous de l'entreprise avec ses salariés : entretien annuel, entretien de parcours professionnel (L. 6315-1), rendez-vous de liaison (L. 1226-1-3).
- Ce qui compte pour chacun de ces interlocuteurs.

JEU DE RÔLE 1 **Je ne suis pas juriste.** Répondre à une responsable RH qui attend une réponse immédiate.

3 La protection sociale : comprendre les droits des salariés

- L'organisation de la Sécurité sociale et ses couvertures : maladie, maternité, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles, décès.
- Les dispositifs utiles au quotidien : temps partiel thérapeutique, indemnités journalières, reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
- Retraite et fins de carrière : régimes, départs anticipés (longue carrière, pénibilité, handicap), repères pour éclairer les situations d'usure.

ATELIER 2 **Qui paie quoi ?** Relier dix situations au bon dispositif et au bon organisme.

PROGRAMME DÉTAILLÉ (1 JOUR) · SUITE — TR015

4 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.
- Visite de pré-reprise, visite de reprise et essai encadré (Code de la sécurité sociale, L. 323-3-1) : les repères à donner à l'employeur.

JEU DE RÔLE 2 — **Il revient quand ?** Répondre à un employeur sans rien dire de l'état de santé du salarié.

5 Inaptitude, reclassement, handicap

- Inaptitude et reclassement (L. 1226-2 et L. 1226-10) : la mécanique vue côté RH, les questions types des adhérents et les réponses justes.
- Aménagements, handicap et reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
- Traduire les préconisations du service (L. 4624-3) en actions RH concrètes.

JEU DE RÔLE 3 — **Dites-moi ce que je dois faire.** Expliquer à un employeur ses obligations après un avis d'inaptitude.

6 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.

JEU DE RÔLE 4 — **La question piège.** Répondre à une question hors de son champ, puis plan d'action individuel : mes réflexes de conseil RH dans mon métier, et quiz final.

LES JEUX DE RÔLE : QUATRE QUESTIONS RH, QUATRE DÉBRIEFS

JEU DE RÔLE 1 — Séquence 2

Je ne suis pas juriste
Une responsable des ressources humaines appelle : « Mon salarié refuse l'aménagement. J'ai le droit de faire quoi ? »
On y travaille : dire ce que l'on sait avec certitude, ce que l'on vérifie, vers qui orienter, et quand on rappelle.

JEU DE RÔLE 2 — Séquence 4

Il revient quand ?
Un chef d'entreprise veut savoir si son salarié, en arrêt depuis quatre mois, reviendra et dans quel état.
On y travaille : rappeler ce que couvre le secret, proposer le rendez-vous de liaison et la pré-reprise, dire ce que l'employeur peut préparer.

JEU DE RÔLE 3 — Séquence 5

Dites-moi ce que je dois faire
Un employeur de douze salariés reçoit un avis d'inaptitude. Il n'a ni service RH ni juriste.
On y travaille : expliquer les étapes dans l'ordre, la recherche de reclassement, les délais à respecter, et vers qui se tourner.

JEU DE RÔLE 4 — Séquence 6

La question piège
En visite d'entreprise, un dirigeant demande s'il peut « se séparer » d'un salarié souvent absent.
On y travaille : ne pas répondre à la place du juriste, ramener la question à la santé au travail, proposer ce que le service peut faire.

Chaque situation se joue en petit groupe, sous le regard d'un observateur, puis se débriefe sur la réponse attendue. En intra, les situations peuvent être celles de votre service.

OUTILS REMIS AUX PARTICIPANTS

Lexique RH
Les termes qui reviennent, en clair.

Carte des interlocuteurs
Qui fait quoi dans l'entreprise.

Mémo protection sociale
Dispositifs, organismes, droits.

Fiche inaptitude côté RH
Étapes, délais, questions types.

Mes réflexes de conseil RH
Ce que je dis, ce que je vérifie, vers qui j'oriente.

Textes de référence travaillés : Code du travail, L. 1226-1-3, L. 1226-2, L. 1226-10, L. 4624-3, L. 6315-1 ; Code de la sécurité sociale, L. 323-3-1.

LA SIGNATURE SST FORMATION

Un fil rouge
Un fil conducteur relie les apports aux situations réelles du métier, de la première à la dernière séquence.

Des jeux de rôle tout au long de la formation
On joue les situations, on débriefe sur la réponse attendue, et on recommence.

Des formateurs du terrain
Issus des SPST, ils en connaissent les métiers, les sigles, la culture et les transformations.

Des contenus structurés
Support, jeux de rôle et fiches sont conçus de façon centrale : la même exigence quel que soit le formateur.