

Code
118026

Durée
8 jours

Tarif Inter*
6 135 € HT

**Repas inclus (en présentiel)*

PUBLIC

Fonctions RH – Directeurs de sites – Toute personne amenée à prendre un poste de Responsable relations sociales

PRÉ-REQUIS

Avoir une expérience dans les relations sociales ou dans la fonction RH

LES POINTS FORTS

Cycle animé par des experts en relations sociales qui illustrent les formations par des exemples issus de leur propre expérience

Modules complémentaires permettant d'acquérir une approche stratégique du dialogue social ainsi que des outils réutilisables en situation professionnelle

Nombreux jeux de rôle et simulations de réunions tout au long du cycle

Partages de pratiques et proposition de modèles de documents

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Dispositif de formation structuré autour du transfert des compétences
- Acquisition des compétences opérationnelles par la pratique et l'expérimentation
- Apprentissage collaboratif lors des moments synchrones
- Parcours d'apprentissage en plusieurs temps pour permettre engagement, apprentissage et transfert
- Formation favorisant l'engagement du participant pour un meilleur ancrage des enseignements

SATISFACTION ET EVALUATION

- L'évaluation est la garantie de la qualité et de l'efficacité du transfert de compétences durant le parcours.
- En présentiel ou distanciel, en synchrone ou asynchrone, pendant ou à l'issue du parcours, la réussite de l'évaluation donnera lieu à un certificat « Lefebvre Dalloz »

Objectifs pédagogiques

- Maîtriser les missions de la fonction Responsable relations sociales
- Mesurer les enjeux juridiques et stratégiques du dialogue social
- Élaborer une méthode de négociation avec les partenaires sociaux

Programme de la formation

Engagement

Vous vous engagez dans votre formation. Connectez-vous sur votre espace participant et complétez votre questionnaire préparatoire. Votre formateur reçoit vos objectifs de progrès.

Dialogue social et organisations syndicales : règles du jeu et nouveaux enjeux (1 jour)

Définir sa propre approche stratégique du dialogue social

Décrire les évolutions du contexte des relations sociales

- Quid du positionnement des acteurs ?
- Les spécificités du dialogue social français
- Autodiagnostic : analyser les enjeux sociaux au sein de son entreprise

Expliquer les spécificités du système français de la négociation collective

- L'articulation des niveaux de négociation et ses évolutions : interprofessionnel, branche, groupe, entreprise, établissement
- Règles de la négociation collective : rappel du cadre juridique
- Marges de manœuvre pour négocier dans l'entreprise
- Quiz : identifier la place de l'accord collectif d'entreprise

Retracer les évolutions des organisations syndicales

Identifier les acteurs syndicaux

- Les fondements idéologiques et les postures actuelles des organisations syndicales

ACCOMPAGNEMENT FORMATION À DISTANCE

En cas de nécessité, une assistance technique et pédagogique est joignable entre 8h30 et 18h (jours ouvrés):

- par téléphone : 01 83 10 10 10
- par mail : care-formation@lefebvre-dalloz.fr

Une réponse immédiate est apportée ; si besoin, le demandeur est mis en relation avec un expert dans un délai maximum de 48h.

- Montée en puissance de certaines organisations syndicales
- Stratégies syndicales
- Distinguer les mandats syndicaux (DS, RSS, RS au CSE...)
- Quiz interactif : distinguer les acteurs syndicaux

Mesurer l'impact de la mise en place du CSE sur le dialogue social

- L'organisation de ces acteurs dans l'entreprise, les moyens dont ils disposent
- Négocier la mise en place d'un CSE adapté au dialogue social de son entreprise
- Le conseil d'entreprise
- Cas pratique : l'utilisation des moyens par les représentants du personnel

Faire la synthèse des enjeux et des leviers de l'action syndicale au quotidien

Se positionner face aux nouveaux enjeux du dialogue social

- Evolutions du dialogue social : vers une approche partenariale
- Les enjeux du dialogue social pour l'entreprise
- Exercice de synthèse (mindmapping) : récapituler par une carte mentale visuelle les points clés de la place du dialogue social au sein de l'entreprise

Identifier la place du manager de proximité dans le dialogue social

- Anticipation et gestion des tensions à l'échelle de l'équipe du manager
 - Remontée des difficultés auprès de la direction
 - Cas pratique : le rôle social du manager
- Présider le CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés : aspects juridiques, stratégiques et comportementaux (2 jours)

Définir les missions et moyens du comité social et économique

Cerner les caractéristiques, les attributions et les moyens d'un CSE

- Identifier les différents types de comités (CSE local, CSE central) Identifier les attributions du CSE
- Organisation interne : secrétaire, trésorier, commissions...
- Moyens à disposition : budget, experts, droit d'alerte, local, matériel et heures de délégation
- Mise en place du règlement intérieur du CSE
- Représentant de proximité : quel est son rôle ?
- Focus sur la commission SSCT (articulation avec le CSE)
- Quiz : les moyens du CSE

Identifier les obligations d'information et de consultation du CSE



- Informations/consultations annuelles du CSE (orientations stratégiques de l'entreprise, etc.)
- BDESE : rôle, contenu et mise à jour des données
- L'impact de la directive CSRD
- Focus sur la nouvelle partie environnementale
- Quelle répartition des compétences entre CSE et CCSE, CE européen ?
- Respect des étapes et les nouveaux délais de consultation
- Cas d'expertise, délais prévus, contestation
- Absence d'avis du CSE : quelles conséquences ?
- Délit d'entrave : précautions à prendre
- Etude de cas : à partir d'exemples de sujets soumis au CSE, identifier quand informer et quand consulter ce dernier

Identifier les marges de manoeuvre du Président du CSE

S'approprier les obligations et opportunités du Président du CSE

- Qui peut présider ?
- Quel rôle pour le Président ? ses pouvoirs, ses limites
- Focus sur les réunions en présence de la commission santé-sécurité et conditions de travail
- Quiz : les obligations du Président

Négocier avec le CSE : quand et comment ?

- APC, APLD
- Accords sur le temps de travail, primes, dialogue social...
- Distinction de la procédure de négociation selon la taille de l'entreprise
- Brainstorming : identifier les opportunités de négociation

Piloter les réunions du CSE de leur préparation à leur suivi

Préparer les réunions

- Périodicité des réunions : ce qu'il faut savoir
- Que prévoir dans l'ordre du jour et comment le négocier ?
- Convocation des membres : délais et destinataires
- Préparation des dossiers à présenter au CSE
- Quelle conduite tenir dans des situations telles que : exigences d'information, réclamations, revendications, demande de réunion exceptionnelle...?
- Atelier fil rouge 1/4 : élaborer l'ordre du jour d'une réunion

Conduire la réunion

- Les différents acteurs (médecin du travail, responsable interne, agent de contrôle de l'inspection du travail...)
- Le suppléant n'assiste aux réunions du comité qu'en l'absence du titulaire

- Le Président peut-il voter ?
- Votes au sein du CSE et procédures à respecter
- Quid des réunions de CSE en visioconférence ou du recours à la sténodactylographie?
- Atelier fil rouge 2/4 : simuler une réunion et un vote sur un des points à l'ordre du jour

Réaliser un suivi des réunions

- Procès-verbal : rédaction, portée juridique de son contenu, délais
- Information de l'encadrement
- Préparation du prochain comité
- Atelier fil rouge 3/4 : élaborer une communication sur le point à l'ordre du jour

Répondre aux incidents liés au fonctionnement du CSE

Faire face à des incidents juridiques

- Absence d'un ou plusieurs titulaires
- Refus de vote
- Sujets de l'ordre du jour non traités
- Atelier fil rouge 4/4 : faire face à un refus de vote de la part des élus

Faire face à des situations de tensions

- Climat favorable et organiser les débats avec les participants
 - Maîtrise des débats : gérer ses émotions, développer l'écoute active, s'affirmer sans agressivité pour atteindre les objectifs fixés par l'ordre du jour
 - Suspension de séance
 - Confiscation des débats par certains membres du CSE
 - Agressivité verbale
 - Conflits entre différents syndicats
 - Cas pratique : rédiger un plan d'action pour un CSE
- Piloter les relations sociales : développer une stratégie sociale face aux situations complexes (2 jours)

Elaborer une politique de relations sociales au service des orientations stratégiques de l'entreprise

Mettre en oeuvre une stratégie de régulation sociale

- Les relations collectives de travail et leurs évolutions récentes
- Les enjeux du dialogue social dans le nouveau cadre de la représentation du personnel
- La dimension systémique de l'entreprise et la régulation sociale globale
- Quiz initial d'auto-positionnement de la culture sociale de son entreprise
- Atelier fil rouge 1/6 : analyse systémique des points de régulation d'une entreprise

Identifier les modalités de la régulation sociale au quotidien

- Les causes d'échec possibles du dialogue social
- La place des différents acteurs : CSE, délégués syndicaux, représentants de section syndicale
- L'univers de contrainte des représentants du personnel et les risques de perte de sens du dialogue social
- Le poids des cultures syndicales : deux conceptions du conflit et de la négociation
- Les grands principes de la communication avec les représentants du personnel
- Atelier fil rouge 2/6 : préparer le propos d'introduction du Président du CSE lors d'une consultation sur un projet important modifiant l'organisation du travail

Mettre en oeuvre la conduite du changement

Lister les 10 outils pour piloter la régulation sociale

- Partir des projets à mettre en place sur l'année
- Aborder les projets de la direction d'une manière globale
- Pratiquer la veille sociale
- Respecter les fonctions des représentants du personnel
- Partager les diagnostics sociaux avec les élus
- Maîtriser les spécificités des rencontres avec les représentants du personnel
- Structurer les réunions d'instances
- Gérer la socio-dynamique des acteurs
- Permettre la socialisation des ressentis et des émotions
- Agir sur les cinq canaux de la régulation sociale
- Atelier fil rouge 3/6 : construire un dispositif de veille social

Accompagner le changement

- La dynamique de la conduite sociale du changement : quels sont les effets à produire ?
- Les outils de la négociation sociale au service des transformations : accord de méthode, accord de fonctionnement du CSE, accord sur l'agenda social...
- Atelier fil rouge 4/6 : identifier et hiérarchiser les risques sociaux

Initier une dynamique de co-construction avec les acteurs par la négociation

Prévenir les tensions et les blocages

- Les réactions individuelles et collectives face au changement
- Les deux types de manifestation de mécontentement
- Les facteurs de blocage du dialogue
- Atelier fil rouge 5/6 : prendre les bonnes décisions en cas de grève

Agir pour maîtriser les risques sociaux

- Les phases d'une réunion sous tension
- En cas de crise : les clés pour comprendre et gérer un conflit collectif



- Conclusion : les 3 dimensions du pacte social de l'entreprise
 - Atelier fil rouge 6/6 : concevoir un plan d'action pour la conduite du changement
- Produit Dialogue social : renforcer son efficacité relationnelle (1 jour)

Cerner les caractéristiques des acteurs du dialogue social

Expliquer le champ des contraintes des représentants du personnel

- Le triangle de la régulation et des cultures syndicales du dialogue social
- Quiz : identifier les spécificités du dialogue social

Adapter son style relationnel avec les élus

- Définition de son profil, évaluation de ses points forts
- Prise de recul sur sa pratique et ses besoins
- Autodiagnostic : faire un état des lieux de son style relationnel et élaborer un plan de développement

Elaborer un plan de développement du dialogue social

Développer sa performance relationnelle

- Les causes d'échec du dialogue social
- Les trois niveaux de la relation de confiance
- Les cinq niveaux d'interaction
- Partage de pratiques (codéveloppement) : travailler sur les problématiques rencontrées en entreprise par les participants

Créer un climat favorable au dialogue social

- Les spécificités du fait représentatif
- Préparation et construction d'une feuille de route
- Ecoute active et assertivité
- Découverte du cycle lors des réunions sociales
- Jeu de rôle : simulation de situations délicates rencontrées en réunion

Développer sa propre méthode d'écoute afin de mettre en oeuvre une approche stratégique

Développer une approche stratégique et systémique

- Les interactions entre les acteurs
- Les enjeux
- Les intentions, les comportements et les perceptions entre les différents acteurs
- Quiz interactif : les enjeux de la mise en place d'une approche stratégique

Neutraliser les situations difficiles

- Manipulation



- Affrontement
 - Obstruction
 - Jeu de rôle : écouter au-delà des mots pour développer une approche stratégique
- Négocier avec les partenaires sociaux : s'approprier le régime juridique de la négociation collective (1 jour)

S'approprier le cadre légal de la négociation collective

Expliquer les évolutions relatives aux conditions de validité des accords collectifs

- Primauté et règles de validité des accords d'entreprise : présomption de légalité, principe majoritaire
- Articulation des niveaux d'accords : entreprise, convention collective, obligations légales
- Etude de cas fil rouge 1/3 : analyser les enjeux juridiques d'un projet d'accord

Lister les sujets de négociations

- Trois blocs de négociation obligatoire : salaire, temps de travail et partage de la valeur ajoutée ; égalité professionnelle et qualité de vie et des conditions de travail ; gestion des emplois et des parcours professionnels
- Autres sujets de négociations : formation, droit d'expression...
- Etude de cas fil rouge 2/3 : déterminer les sujets de négociation à préparer

Analyser le rôle et les missions des acteurs de la négociation

Conduire la négociation collective avec les délégués syndicaux

- Représentativité des syndicats et attributions des délégués syndicaux
- Composition des délégations syndicales et patronales
- Etude de cas fil rouge 3/3 : les conditions de la négociation selon les acteurs en présence

Conduire la négociation collective sans délégués syndicaux

- La négociation sans délégués syndicaux, c'est possible ! Salariés mandatés, élus, référendum d'entreprise
- Articulation avec le CSE
- Étude de cas : valider un accord sans DS

Lister les étapes clés de la négociation

Identifier la périodicité et le déroulé de la négociation obligatoire

- Périodicité des négociations et durée des accords : les dispositions d'ordre public, les dispositions relevant de la négociation et les dispositions supplétives
- Le contenu de la négociation obligatoire

- Déroulement de la négociation : convocation, documents préparatoires, rédaction de l'accord et clauses obligatoires, formalités et délais de signature et de dépôt
- Diagnostic partagé : quels documents transmettre aux partenaires sociaux ?
- Négociation d'accords de méthode : quand et comment ?
- Enjeux de la politique conventionnelle de l'entreprise ; le cas des usages et les décisions unilatérales
- Exercice pratique : rédiger un préambule

Anticiper les étapes qui suivent la négociation

- Formalités de dépôt et d'enregistrement
 - Importance de la mise en œuvre et du suivi
 - Contestation et dénonciation d'un accord
 - Quiz interactif : les points de vigilance de la négociation d'un accord
- Négocier avec les partenaires sociaux : acquérir une stratégie efficace (1jour)

Identifier les acteurs de la négociation afin de définir leurs marges de manœuvre

Distinguer les acteurs de la négociation collective

- Evolutions du panorama syndical
- Focus sur le conseil d'entreprise
- Atelier fil rouge 1/7 : avec qui peut-on négocier ?

Identifier le rôle des acteurs de la négociation

- Evolutions récentes du droit de négocier
- Primauté et règles de validité des accords d'entreprise, représentativité des syndicats et acteurs de la négociation collective
- Atelier fil rouge 2/7 : créer les conditions favorables à la signature d'un accord majoritaire

Etablir sa méthode de pilotage de négociation

Définir ses propres objectifs de négociation

- Etablissement d'un calendrier, constitution d'une équipe, cas des réunions préparatoires
- Les positions des acteurs du dialogue social : causes d'échec possibles
- Diagnostic partagé : quels documents transmettre aux partenaires sociaux ?
- Atelier fil rouge 3/7 : identifier les causes d'échec possibles

Préparer les négociations

- Trois étapes de la négociation : consultation, confrontation, concrétisation
- Quatre types de négociation : épreuve de force, compromis, amendement, concertation
- Choix de sa posture, définition de ses enjeux, ajustement de ses curseurs
- Stratégie d'engagement ou stratégie de contrôle ?
- Atelier fil rouge 4/7 : préparer et énoncer le propos d'introduction de la direction lors d'une séance de négociation

Conduire les négociations avec stratégie

Adopter les méthodes de négociations

- Les techniques de conduite de négociation : les attitudes et comportements à adopter, savoir reformuler et argumenter
- Faire face à la pression, à la mauvaise foi et aux tentatives de manipulation
- Atelier fil rouge 5/7 : comment faire face à des situations difficiles ?

Identifier les objectifs de négociation des autres parties

- Concessions et contreparties, définir un plan B
- La courbe de confiance et les situations de conflit : éléments clés pour éviter et/ou sortir d'une situation de blocage, techniques d'argumentation, traitement des objections...
- Atelier fil rouge 6/7 : positionner le curseur entre concessions et contreparties

Gérer les suites de la négociation

- Quid de la mise en place d'une commission de suivi des accord collectifs ?
- Négociation : outil de gestion du changement et accélérateur de la performance de l'entreprise
- Atelier fil rouge 7/7 : construire le plan d'accompagnement managérial du déploiement d'un accord

Transfert

Votre parcours de formation se poursuit dans votre espace participant. Connectez-vous pour accéder aux ressources et faciliter la mise en œuvre de vos engagements dans votre contexte professionnel.

A noter

... _____

En amont et en aval de la formation, le positionnement pédagogique sera effectué à l'aide d'un questionnaire d'auto-positionnement.

Prochaines sessions

...

A DISTANCE, PARIS

- 24 Sep. au 8 Déc. 2026

