

Formation des représentants du personnel

## Dialogue social : une ressource incontournable pour la reprise

2 jours (14h00) | ★★★★★ 4,6/5 | DT-DSREPAC | Évaluation qualitative de fin de stage | Formation délivrée en présentiel ou distanciel <sup>(1)</sup>

Formations Management & soft skills › Droit du travail et relations sociales › Formation des représentants du personnel



### À l'issue de ce stage vous serez capable de :

- Comprendre les enjeux du dialogue social
- Intégrer les principes actifs du dialogue social au service de la performance économique de l'entreprise
- Mettre en oeuvre les bonnes pratiques en matière de dialogue social
- Elaborer une stratégie de communication pour convaincre et non pas contraindre
- Choisir une posture adaptée au contexte et aux enjeux
- Dénouer les tensions interpersonnelles
- Animer les débats, gérer les désaccords
- Favoriser les conditions d'un dialogue social apaisé (bienveillance, écoute, empathie)
- Développer une intelligence collective au service du dialogue social
- Réussir vos interventions en dialogue social.

### Niveau requis

Avoir des notions en droit social, CSE.

### Public concerné

Présidents de CSE, DRH, membres du CODIR, membres du CSE.

#### (1) Modalité et moyens pédagogique :

Formation délivrée en présentiel ou distanciel \* (e-learning, classe virtuelle, présentiel à distance). Le formateur alterne entre méthodes \*\* démonstrative, interrogative et active (via des travaux pratiques et/ou des mises en situation). La validation des acquis peut se faire via des études de cas, des quiz et/ou une certification.

Les moyens pédagogiques mis en oeuvre (variables suivant les formations) sont : ordinateurs Mac ou PC (sauf pour les cours de l'offre Management), connexion internet fibre, tableau blanc ou paperboard, vidéoprojecteur ou écran tactile interactif (pour le distanciel). Environnements de formation installés sur les postes de travail ou en ligne. Supports de cours et exercices.

\* Nous consulter pour la faisabilité en distanciel. \*\* Ratio variable selon le cours suivi.

**Cette formation :**

- Est animée par un consultant-formateur dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées par des diplômes et/ou testées et approuvées par l'éditeur et/ou par M2i Formation
- Bénéficie d'un suivi de son exécution par une feuille de présence émargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

# Programme

## Introduction

- Présentation de chacun
- Attentes et objectifs visés de chaque participant
- Présentation de la formation
- Evaluation du niveau de connaissance en droit social et bonnes pratiques en dialogue social

## Les enjeux du dialogue social

- L'esprit du législateur
- Les thématiques du dialogue social
- Les buts, objectifs du dialogue social : à quoi ça sert ?
- Le fonctionnement des instances représentatives du personnel
- Le rôle des acteurs du dialogue social
- Les différences entre dialogue social, QVT et SST
- Les différents enjeux, sociaux, économiques, juridiques...

## Tour d'horizon en droit social

### Les enjeux juridiques

- Les obligations de l'employeur
- La responsabilité civile de l'employeur
- La responsabilité pénale de l'employeur
- Les risques pour l'employeur
- Evolution de la jurisprudence

### Le CSE

- Le rôle et les missions : comprendre le périmètre d'action et ses attributions
- Comment répondre aux attentes des salariés ?
- Quelle contribution attendue pour l'employeur ?

## Le dialogue social un levier de performance économique

- Les points de contribution du dialogue social à la bonne marche de l'entreprise
- Comment agir avec le dialogue social : accélérer ou freiner ?
- Les leviers de performance économiques, sociaux et humains
- Les gains attendus d'un dialogue social réussi

## Le dialogue social en reprise d'activité post-COVID

### Une concertation nécessaire pour une reprise d'activité nominale

- Une crise qui remet en question les modes de fonctionnement des entreprises
- Des modes de gouvernance questionnés par la dynamique de crise
- Des modèles de management revisités par nécessité
- Les conséquences des mesures sanitaires sur la performance et la santé au travail

### Développer l'intelligence collective

- Pour évoluer et s'adapter aux exigences de l'activité post-crise COVID (démarche opportuniste ou victimisation)
- Pour rompre avec les modèles d'organisation qui ne fonctionnent plus après la crise COVID
- L'activité réelle au centre de toutes les attentions
- Contribution du dialogue social aux nouveaux design organisationnels (réconcilier le prescrit et le réel)

## **Les règles d'or du dialogue social**

### **Les facteurs de réussite**

- Trois conditions à réunir
- Trois piliers à mettre en oeuvre

### **Les pièges à éviter**

- Les évidences qui ont du sens
- Des principes à ne pas bafouer

### **Les règles d'or**

- Le cadre
- La communication
- La posture

## **Animer votre dialogue social**

### **Communication**

- Entrer en relation avec son interlocuteur (amorçe)
- Entrer en coopération par la reformulation
- Convaincre sans contraindre
- Faits circonstanciés vs généralisation, opinions, interprétations
- Affirmer sa position sans induire de jugements, critiques, reproches
- Enrichir les échanges (ouvrir des perspectives) sans générer de résistance
- Accueillir les émotions de l'autre, accuser réception de ses ressentis
- Les pièges à éviter, les mots interdits

### **Posture**

- Entrer en relation authentique avec l'autre
- Savoir tenir à distance ses jugements, opinions, croyances
- Entrer en collaboration, favoriser l'élan de contribution de l'autre
- Développer une approche empathique et bienveillante
- Faire le choix de sa posture par rapport aux objectifs visés (conciliation, négociation, opposition)
- Savoir s'adapter face à l'évolution de la situation
- Réguler les tensions relationnelles

## **Développer une intelligence collective dialogue social**

- Mettre en place des accords de groupe (charte interne)
- Repérer les qualités d'équipiers et répartir les rôles au sein d'un collectif
- Développer son écoute
- Repérer les opinions, interprétations et faits circonstanciés
- Développer les coopérations, les élans de contributions
- Favoriser les échanges, l'enrichissement des informations
- Susciter les intérêts réciproques et laisser s'exprimer les différences
- Réguler les débats, les temps de parole, les interruptions
- Garantir la bienveillance, les conditions de confiance et de sécurité (libre expression) dans les échanges

### **Exemples de travaux pratiques (à titre indicatif)**

- Tests d'évaluation des connaissances préalables en droit social et fonctionnement des IRP
- Quiz sur les bonnes pratiques et pièges à éviter en dialogue social
- Travaux de groupe :

- *Sur les représentations des parties prenantes*
- *Pour élaborer une stratégie de communication en dialogue social*
- *Pour analyse des cas d'entreprise avec supports multimédias, débriefing*
- *Mises en situation pour développer la communication et la posture en dialogue social*
- *Jeux de rôle : communiquer et argumenter sa position, faire évoluer sa stratégie en situation, animer les débats et apaiser les tensions interpersonnelles*
- *Mise en débat libre de sujets apportés par les stagiaires et feedback donné par l'animateur*

### **Synthèse de la session**

- Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en oeuvre dans son environnement
- Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant
- Evaluation formative (quiz) permettant de valider les compétences acquises
- Bilan oral et évaluation à chaud

### **Modalités d'évaluation des acquis**

- En cours de formation, par des mises en situation contextualisées évaluées
- Et, en fin de formation, par un questionnaire d'auto-évaluation ou une certification (M2i ou éditeur)