

Stage pratique de 2 jour(s)
Réf : DSO

Participants

Managers impliqués dans la préparation et la mise en œuvre d'un projet et/ou encadrant des collaborateurs ayant un mandat de représentant du personnel.

Pré-requis

Aucune connaissance particulière.

Dates des sessions

CLASSE A DISTANCE

03 juin 2021, 06 sep. 2021

PARIS

03 juin 2021, 06 sep. 2021

Modalités d'évaluation

L'évaluation des acquis se fait tout au long de la session au travers des multiples exercices à réaliser (50 à 70% du temps).

Compétences du formateur

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

Moyens pédagogiques et techniques

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les stages pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.

- A l'issue de chaque stage ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.

Maîtriser le dialogue social, pour les managers enjeux et conduite du changement

Cette formation vous permettra de comprendre les enjeux liés au dialogue social dans l'entreprise, d'anticiper les situations à risque et de mieux vous positionner dans la conduite du changement face aux attentes des représentants du personnel et des salariés.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Connaître le fonctionnement et le positionnement des différents représentants du personnel
Adopter l'attitude et le comportement adéquats face aux élus de son entreprise
Construire la confiance avec les élus pour gérer au mieux le dialogue social
Accompagner le changement en tenant compte du climat social de l'entreprise

1) Le rôle du comité social économique

2) Le positionnement des délégués syndicaux

3) Les moyens d'intervention des élus

4) Le rôle des acteurs du dialogue social dans l'entreprise

5) Les fondamentaux de la conduite du changement

6) Contribuer à la veille sociale

7) Accompagner le changement

1) Le rôle du comité social économique

- Les moyens d'intervention des élus du CSE.
- Les prérogatives du CSE dans la mise en œuvre d'un projet d'organisation.
- Le nouveau rôle de la commission santé, sécurité et conditions de travail.
- Les différents budgets CSE et ses obligations.

2) Le positionnement des délégués syndicaux

- Connaître les différentes cultures syndicales.
- Anticiper les stratégies syndicales.
- Analyser les motivations des IRP.
- Cerner l'impact de la loi sur le dialogue social 2015.

Réflexion collective

Quelle attitude un manager doit avoir face à un collaborateur étant aussi un élu.

3) Les moyens d'intervention des élus

- Superviser la prise des heures de délégation.
- Assurer la prise de contact avec les autres salariés.
- Veiller aux moyens d'intervention dans l'accompagnement des collaborateurs.
- Réaliser l'entretien obligatoire de début et de fin de mandat des élus.

Exercice

Analyse de différentes situations de prise des heures de délégation et de déplacement des élus.

4) Le rôle des acteurs du dialogue social dans l'entreprise

- Cerner les rôles des acteurs internes et externes.
- Gérer les interventions des acteurs externes.
- Se saisir du rôle de l'encadrement dans la structuration du dialogue social.
- Anticiper l'impact des consultations et négociations obligatoires.

Etude de cas

Etude d'une NAO et travail sur la mise en œuvre du télétravail.

5) Les fondamentaux de la conduite du changement

- Connaître la notion de changement et la dynamique de groupe.
- Se préparer aux différents aspects de la résistance au changement.
- Identifier les leviers d'accompagnement.
- Mettre en œuvre le projet de changement.

Etude de cas

Comment construire la confiance avec les élus?

6) Contribuer à la veille sociale

- Analyser les indicateurs de climat social.
- S'approprier le rôle du manager comme "capteur social".
- S'appuyer sur l'interface manager-direction-salariés-IRP.

Exercice

Comment peut être perçu un « petit dysfonctionnement quotidien » et engendré un irritant social ?

• Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le stagiaire a bien assisté à la totalité de la session.

7) Accompagner le changement

- Repérer les points délicats.
- Structurer la communication managériale.
- Accompagner les équipes.

Mise en situation

Annoncer un changement de projet à un élu.