

●●● Piloter les relations sociales et renforcer son efficacité relationnelle

Adopter la posture adéquate en toutes situations

Code
118009

Durée
3
jours

Tarif Inter*
2 442 €
HT

*Repas inclus (en présentiel)

PROCHAINES SESSIONS

- A DISTANCE, PARIS :
2 au 4 Sep. 2024
- A DISTANCE, PARIS :
13 au 15 nov. 2024

🔗 [Voir toutes les sessions](#)

PUBLIC

DRH – Responsables des relations sociales – Chefs d’entreprise – Directeurs d’établissement – Responsables de site

PRÉ-REQUIS

Aucun prérequis nécessaire

LES POINTS FORTS

Partage et analyse de bonnes pratiques en matière de stratégie sociale

Outils pratiques (tableaux de bord, supports de communication...)

Construction d’outils de diagnostic et de méthodes pour améliorer sa pratique professionnelle et ses comportements

Formation animée par un formateur expert des relations sociales et un praticien du dialogue social, spécialisé dans l’accompagnement des transformations

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

Objectifs pédagogiques

- Mettre en place une politique de relations sociales au service des orientations stratégiques de l’entreprise
- Identifier les outils permettant de mettre en place un management en faveur du dialogue social
- Identifier les caractéristiques des acteurs du dialogue social
- Développer sa propre méthode d’écoute afin de développer un approche stratégique

Programme de la formation

Piloter les relations sociales : développer une stratégie sociale face aux situations complexes (2 jours)
Voir le module Réduire

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

L'évaluation des compétences

- sera réalisée tout au long de la formation par le participant lui-même (auto-évaluation) et/ou le formateur selon les modalités de la formation.
- Evaluation de l'action de formation en ligne sur votre espace participant :
 - ▶ A chaud, dès la fin de la formation, pour mesurer votre satisfaction et votre perception de l'évolution de vos compétences par rapport aux objectifs de la formation. Avec votre accord, votre note globale et vos verbatims seront publiés sur notre site au travers d'Avis Vérifiés, solution Certifiée NF Service
 - ▶ A froid, 60 jours après la formation pour valider le transfert de vos acquis en situation de travail
- Suivi des présences et remise d'une attestation individuelle de formation ou d'un certificat de réalisation

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 3/6 : identifier et hiérarchiser les risques sociaux

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 4/6 : construire un dispositif de veille social

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

Dialogue social : renforcer son efficacité relationnelle (1 jour)
Voir le module Réduire

Cerner les caractéristiques des acteurs du dialogue social

Expliquer le champ de 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

- Définir son profil, évaluer ses points forts
- Prendre du 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



- 3 types de relations, 5 niveaux d'interaction
- Partage de pratiques (codéveloppement) : travailler sur les problématiques rencontrées en entreprise par les participants

Créer un climat favorable

- Les spécificités du fait représentatif
- Se préparer et construire une feuille de route
- Ecoute active et assertivité
- Découvrir le 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

