

📌 Piloter les relations sociales : développer une stratégie sociale face aux situations complexes

Régulation sociale, conduite du changement et outils de communication

Code
518007

Durée
2 jours / 14 heures

Tarif Inter*
1 803 € HT

*Repas inclus (en présentiel)

PROCHAINES SESSIONS

- **PARIS :**
22-23 mai. 2024
- **A DISTANCE :**
22-23 mai. 2024
- **PARIS :**
19-20 juin. 2024
- **A DISTANCE :**
19-20 juin. 2024
- **PARIS :**
2-3 Sep. 2024
- **A DISTANCE :**
2-3 Sep. 2024
- **PARIS :**
13-14 nov. 2024
- **A DISTANCE :**
13-14 nov. 2024
- **PARIS :**
18-19 déc. 2024
- **A DISTANCE :**
18-19 déc. 2024

🔗 [Voir toutes les sessions](#)

PUBLIC

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

PRÉ-REQUIS

Aucun prérequis nécessaire

NIVEAU D'EXPERTISE

Perfectionnement

LES POINTS FORTS

Partage et analyse de bonnes pratiques en matière de stratégie sociale

Conseils personnalisés d'un formateur expert des relations sociales

Alternance d'apports théoriques et de mises en application

MOYENS PÉDAGOGIQUES

Objectifs pédagogiques

- Elaborer une politique de relations sociales au service des orientations stratégiques de l'entreprise
- Mettre en oeuvre la conduite du changement
- Initier une dynamique de co-construction avec les acteurs par la négociation

Programme de la formation

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

Accompagner le changement

- La dynamique de la conduite sociale du changement : quels sont les effets à produire ?

- 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 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

- 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

Parmi nos formateurs

Philippe Darantiere

Après trente ans d'expérience dans les situations de confrontation à fort enjeu, il est expert en relations sociales et syndicales



Claire Gregoire

Expert en relations sociales et consultant en Santé-Sécurité et conditions de travail.