

# AGIR EFFICACEMENT AVEC LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)



2 Jours

4 min.  
10 max.

Intra (groupe de 10 personnes max.) :  
- locaux clients : 980€ HT / jour  
- locaux ARAMIS : 1 100€ HT / jour



Nous contacter

## Objectifs & compétences visées

- Cerner les enjeux du dialogue social
- Comprendre les logiques d'action des représentants du personnel
- Prévenir les risques d'un dialogue social dégradé
- Articuler gestion des relations sociales et management quotidien

**Pour qui ?** Tout public.

## Prérequis & modalités d'accès

Aucun prérequis n'est nécessaire pour suivre cette formation.

## Conditions d'accueil

- Toutes nos salles sont ergonomiques et adaptées à l'accueil du public
- Elles sont également accessibles aux personnes en situation de handicap. Dans ce cas, nous contacter
- Collation et café offerts

## Méthodes pédagogiques

- Nos méthodes pédagogiques sont actives et dynamiques. Elles impliquent les participants en les rendant acteurs de leur progression
- Pour faire prendre conscience aux participants des points importants de leurs pratiques, nous placerons les participants face à leurs propres expériences, à partir d'une approche pédagogique priorisant le *training* et l'autodiagnostic :
  - \* Rappel des fondamentaux sous forme de quiz attractif et collaboratif
  - \* Apports méthodologiques du formateur
  - \* Acquisition des savoirs réalisés sous forme inductive (étude de cas, analyse de témoignages, puis apports de contenu par le formateur)
  - \* Acquisition grâce à des exercices, des fiches repère, un diagnostic du dialogue social
  - \* Tests et auto-positionnement pour mieux se connaître en situation difficiles
  - \* Mises en situations à partir des situations vécues par les participants et de situations spécifiques pouvant être vécues
- Nos formateurs sont des professionnels et/ou des experts dans leur domaine : ils utilisent des méthodes et outils appropriés aux formations professionnelles continues, et adaptent leur pédagogie au public accueilli. Pour ce faire, ils utilisent le vécu des participants et les échanges sur leurs expériences
- Synthèse à la fin de chaque journée avec expression des participants

### I. Généralités

- Rappel des notions et définitions nécessaires pour se repérer dans les relations avec les IRP

### II. Cerner les enjeux du dialogue social

- Repositionner l'histoire des relations sociales
- Comprendre l'évolution en fonction du contexte et l'intégration de nouvelles entités
- Identifier les missions des différents IRP et les acteurs concernés aujourd'hui
- Prendre en compte les fonctionnements particuliers (choix des organisations syndicales et leurs stratégies, positionnement des organisations, montée en force de certaines organisations)
- Comprendre les nouveaux enjeux, en particulier : responsabilisation des acteurs et de l'entreprise, construction du dialogue autour d'intérêts communs, relation bâtie sur le collectif, reconnaissance des salariés
- Se positionner dans le contexte du dialogue social : être en mesure d'informer, de consulter, de se concerter, de négocier

### III. Comprendre les logiques d'action des représentants du personnel

- Appréhender la place des représentants du personnel
- Distinguer logiques globales et individuelles
- Décrypter leur positionnement, leurs messages, leurs revendications générales
- Identifier les "luttres" engagées et leurs répercussions en interne
- Connaître les grands thèmes des négociations

### IV. Prévenir les risques d'un dialogue social dégradé

- Définir ce qu'est le dialogue social, relation sociale, climat social
- Occuper la "bonne posture"
- Être conscient de l'importance de la veille active dans la gestion des relations sociales
- Entretenir un dialogue social serein pour prévenir une dégradation du climat
- Agir pour entretenir le dialogue social : informer, consulter, provoquer la concertation, négocier

### IV. Articuler gestion des relations sociales et management quotidien

- Communiquer à temps choisi et stratégique sur le dialogue social (avec qui, pourquoi)
- Être conscient de l'importance de renforcer sa position de manager face aux IRP
- Manager son équipe avec les représentants et non face aux représentants
- Gérer la relation quotidienne avec les représentants du personnel
- Intégrer la gestion des relations sociales dans la gestion de projet ou dans une démarche de changement

## Les + de la formation !

- La formation allie **théorie et pratique** pour des mises en situation et des échanges constructifs entre stagiaires et formateur.
- Le stagiaire repart de la formation avec un **livret de formation**, véritable guide opérationnel, qui reprend les points clés du stage.
- Entraînement à partir des situations professionnelles.
- Une **hotline** disponible durant 1 mois à l'issue de la formation, afin que nos formateurs puissent répondre aux questions des participants !

Date de mise à jour : Juin 2021

**A l'issue de la formation, le participant reçoit une attestation.**

## Modalités d'évaluation

- En début de formation, des objectifs de progrès sont formulés par les participants, et repris en fin de formation pour évaluation.
- **Évaluation des acquis** : Selon le contenu de la formation suivie : quizz, exercices pratiques, mise en situation et jeux de rôle...soit sur papier, soit par voie numérique
- **Évaluation de la satisfaction** : A chaud à l'issue du stage, elle peut se faire soit sur papier, soit par voie numérique.