



DIALOGUE SOCIAL

Catalogue formations communes 2025

Contact : Clémence Chumiatcher
cchumiatcher@lafaabrickcherdet.fr
06 64 75 50 66 - version en date du 1er janvier 2025





PRÉ-REQUIS DE LA FORMATION

Nos formations ont pour objectif d'accompagner la **direction** et les **élus du personnel** à la mise en place d'un dialogue social serein. Nos formations leur permettent de se rencontrer, de se comprendre et de se mettre les uns à la place des autres en faisant fi des casquettes et des postures.

Pour cette raison, **le seul prérequis exigé pour participer aux formations de ce catalogue est de faire partie de la direction de l'entreprise** (président du CSE et ses collaborateurs, service RH ...) **ou des membres élus du personnel.**

TARIFS ET MODALITÉS PROPOSÉES

Nos formations sont **modulables en fonction des besoins exprimés par le client** aussi bien en termes de contenu que de nombre de jours proposés.

Elles sont proposées à un tarif forfaitaire compris entre 1 400 et 2 000 euros par jour selon la formation.



SOMMAIRE

- Poser les bases d'un dialogue social constructif
- Apprendre les bases de la communication
- Construire ensemble un plan d'actions en matière de santé, sécurité et conditions de travail
- Apprendre à négocier un accord d'entreprise
- Apaiser les tensions et gérer un conflit social

POSER LES BASES D'UN DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF

DURÉE

1 journée (7 heures de formation)

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- S'affirmer dans ses rôles respectifs tout en respectant la position de chacun
- Maîtriser les règles autour de la mise en place du CSE et de son renouvellement
- Être en capacité d'élaborer ou de revoir le règlement intérieur du CSE

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Supports de formation ;
- Questionnaire d'évaluation des acquis de la formation ;
- Exercices pratiques ;
- Synthèse collective ;
- Attestation de formation.

PROGRAMME DÉTAILLÉ

Demi-journée 1 : L'importance des trois premières réunions du CSE

- Partie théorique :
 - Les obligations de l'employeur pour la première réunion
 - La présentation des acteurs et la distribution des rôles ou des mandats
 - Les bons réflexes à avoir en concevant son calendrier électoral
- Exercice pratique : Jeu de rôle sur une réunion du CSE : apprendre à donner la parole, apprendre à s'écouter, respecter le rôle et les prérogatives de chacun

Demi-journée 2 : Construire un dialogue social de qualité

- Exercice pratique : Les membres de la direction et les élus marquent leurs attentes et les priorisent en matière de dialogue social dans l'entreprise, ils marquent également ce qu'ils devinent être les attentes de l'autre partie
- Partie théorique :
 - À partir de l'exercice : bilan et plan d'actions possibles pour le CSE et pour la négociation d'accords collectifs
 - Ce que l'exercice a révélé en matière de capacité à faire passer un message et à convaincre pour chacun des stagiaires
 - L'art de parler et l'art d'écouter les autres

APPRENDRE LES BASES DE LA COMMUNICATION

DURÉE

1 journée (7 heures de formation)

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Comprendre quelle communication adopter avec les autres acteurs du dialogue social
- Être en capacité de négocier un accord collectif, de proposer ses idées et d'écouter celles des autres
- Adapter sa communication en fonction des situations rencontrées

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Supports de formation ;
- Questionnaire d'évaluation des acquis de la formation ;
- Exercices pratiques ;
- Synthèse collective ;
- Attestation de formation.

PROGRAMME DÉTAILLÉ

Demi-journée 1 : **La communication orale**

- Partie théorique :
 - Les bases de la communication orale
 - Comment véhiculer un message à son interlocuteur
 - La communication en situation de négociation
 - Joindre le geste à la parole : l'importance de la communication gestuelle
- Exercice pratique : Jeu de rôle et mise en situation de négociation entre les stagiaires

Demi-journée 2 : **Convaincre et persuader**

- Partie théorique :
 - Définitions
 - Les principes de la communication : honnêteté et confiance
 - Comment montrer de l'intérêt et de l'écoute à mon interlocuteur ?
 - Créer un argumentaire cohérent
- Exercice pratique : Formuler un argumentaire sur des thèmes précis coté stagiaires élus du personnel/ formuler des réponses cohérentes et argumentées coté direction

CONSTRUIRE ENSEMBLE UN PLAN D' ACTIONS EN MATIÈRE DE SSCT

DURÉE

1 à 2 journées modulables au besoin (7 à 14 heures de formation)

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Connaître et appliquer la loi du 2 août 2021 en matière de santé au travail
- Être en capacité de travailler avec tous les acteurs de la santé au travail
- Faire un plan d'action opérationnel en matière de QVT
- Rédiger et mettre à jour ensemble de DUERP

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Supports de formation ;
- Questionnaire d'évaluation des acquis de la formation ;
- Exercices pratiques ;
- Synthèse collective ;
- Attestation de formation.

PROGRAMME DÉTAILLÉ

Demi-journée 1 : **Les nouvelles obligations en matière de santé au travail (issues de la loi du 2 août 2021)**

- Partie théorique :
 - Date d'entrée en application des nouvelles obligations pour les entreprises
 - Nouvelle définition du harcèlement sexuel
 - Prévention et suivi de la santé au travail
 - Formation des élus du personnel
 - Quelles nouvelles missions pour les élus ?
- Exercice pratique : Quiz de connaissance sur les nouvelles obligations en matière de santé au travail

Demi-journée 2 : **Les obligations de l'employeur et les prérogatives du CSE en matière de SSCT**

- Partie théorique :
 - Le DUERP : comment le remplir ? comment évaluer les risques efficacement ? Quelle utilité ?
 - Les prérogatives des élus en matière de SSCT
 - Quels autres registres l'employeur doit-il mettre en place ? Le rôle des élus dans ce cadre
- Exercice pratique : Remplir et mettre à jour le document unique d'évaluation des risques et faire un plan d'actions concernant les risques identifiés

Demi-journée 3 : **Les acteurs en matière de santé au travail**

- Partie théorique :
 - La médecine du travail et l'inspection du travail
 - Les élus du CSE ou la CSSCT
 - Le référent lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
 - L'employeur
- Exercice pratique : Établir un plan de coordination des actions des référents harcèlement sexuel et agissement sexistes

Demi-journée 4 : **Les actions du CSE en matière de santé au travail**

- Partie théorique :
 - Les enquêtes du CSE en cas d'accident du travail
 - Les visites du CSE dans les établissements de l'entreprise
 - Le droit d'alerte : Comment le mettre en œuvre ? Comment y réagir ?
- Exercice pratique : Vidéo INRS d'un accident du travail et enquête réalisée ensemble par les stagiaires

APPRENDRE À NÉGOCIER UN ACCORD D'ENTREPRISE

DURÉE

1 journée (7 heures de formation)

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Connaître et mettre en œuvre les règles de la négociation d'un accord d'entreprise
- Apprendre à communiquer ses positions
- Être en capacité de négocier certains accords d'entreprise

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Supports de formation ;
- Questionnaire d'évaluation des acquis de la formation ;
- Exercices pratiques ;
- Synthèse collective ;
- Attestation de formation.

PROGRAMME DÉTAILLÉ

Demi-journée 1 : Les règles de la négociation d'un accord

- Partie théorique :
 - Quels sont les types d'accord que l'on peut négocier au niveau du groupe ? de l'entreprise ? de l'établissement ? ou du secteur professionnel ?
 - Comment communiquer des positions ? Quelle forme ? Comment argumenter ses demandes ou ses refus ?
 - Quelles options en cas de blocage des négociations ?
- Exercice pratique : Présenter un argumentaire sur 3 positions des élus, proposer des réponses motivées, inversement de l'exercice pour se mettre à la place de l'autre partie

Demi-journée 2 : Focus sur les négociations obligatoires et les accords les plus souvent mis en place

- Partie théorique :
 - La NAO : quand la négocier ? Quel contenu et comment la négocier ?
 - Les accords de télétravail, de droit à la déconnexion
 - Les accords de droit syndical : un accord important pour baliser les relations entre les acteurs du dialogue social

Exercice pratique : Quiz de connaissance « les clauses indispensables à un accord d'entreprise »

APAISER LES TENSIONS ET GÉRER UN CONFLIT SOCIAL

PRÉ-REQUIS SUPPLÉMENTAIRES

Diagnostic des problématiques rencontrées dans l'entreprise avec un représentant de la direction et un pour les élus du CSE. La formation sera ensuite dispensée et les travaux de groupe se feront autour de ces problématiques

DURÉE

1 journée (7 heures de formation)

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Être en capacité d'identifier une situation de tensions sociales dans son entreprise
- Comprendre les problématiques des salariés et les réponses apportées par l'employeur
- Être en capacité de proposer des compromis et un plan de sortie du conflit : dénouer une situation de conflits sociaux ou de grève dans l'entreprise

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Supports de formation ;
- Questionnaire d'évaluation des acquis de la formation ;
- Exercices pratiques ;
- Synthèse collective ;
- Attestation de formation.

PROGRAMME DÉTAILLÉ

Demi-journée 1 : **Restitution des positions des acteurs du dialogue social**

- Partie théorique :
 - Les problématiques les plus souvent invoquées par les salariés
 - Les réponses apportées par l'employeur
 - La qualité de vie au travail et les conditions de travail : Possibilité d'apaiser les tensions
 - Les points clefs à respecter en cas de tensions
- Exercice pratique : Jeu de rôle avec inversion des rôles entre les parties : la direction présente les revendications des salariés, les élus refusent et argumentent les raisons

Demi-journée 2 : **Gérer un conflit social**

- Partie théorique :
 - La définition de la grève, les différents types de grève, les règles applicables
 - Que faire en cas de conflits entre les personnes en plus d'un désaccord sur les positions
 - Les règles de la négociation en période de grève

Exercice pratique : Jeu de rôle sur plusieurs situations de conflit social