



NÉGOCIER AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

DÉFINIR SA STRATÉGIE SOCIALE

2 jours

La volonté de relancer le dialogue social s'est traduite par une accélération des obligations légales de mener des négociations au sein des entreprises sur différents thèmes : seniors, risques psychosociaux, pénibilité, égalité professionnelle...

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) ont vu leur champ s'élargir et le caractère obligatoire se doubler d'un enjeu financier à travers des pénalités lourdes ou comme condition d'accès à des dispositifs d'aide.

Au-delà des exigences légales, le champ du dialogue social a une légitimité particulière dans les établissements du secteur Privé Non Lucratif qui portent une vocation sociale et solidaire dans leurs choix et leur fonctionnement. Les choix de DRH et la conduite des négociations collectives demandent par conséquent une vigilance particulière aux acteurs RH des établissements.

Publics

- Directeurs
- Directeurs et Responsables des ressources humaines

Objectifs

- Avoir une vision globale des grands enjeux de négociations paritaires obligatoires
- Comprendre les principes de la négociation avec les partenaires sociaux
- Savoir conduire une négociation et trouver le point d'équilibre

Méthodes pédagogiques

Pédagogie interactive alternant :

- apports théoriques et méthodologiques
- cas pratiques
- travaux en sous-groupes
- échanges et mutualisation

Intervenant

- Consultant spécialisé en ressources humaines

Contenu

La place du dialogue social et les enjeux des négociations obligatoires

Approches des partenaires sociaux et évolution du dialogue social
La multiplication des obligations de négociation doublées d'une pénalité financière
Les enjeux du dialogue social dans les établissements Privés Non Lucratifs

Revue et points-clés des principaux champs rénovés du dialogue social

Le cadre et les enjeux des NAO dans le contexte de la CCN 51
L'égalité professionnelle hommes/femmes ; la pénibilité ; la protection et l'action sociale ; le dispositif de GPEC ; la formation professionnelle, l'alternance ; la négociation sur l'emploi des salariés âgés ; l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; les risques professionnels psychosociaux

Définir sa stratégie sociale et les axes de travail prioritaires

La cohérence avec le projet associatif ou institutionnel et le message de la Direction
L'état des lieux et le diagnostic : les outils de mesure et de prospective
Le management et ses pratiques : mode d'animation, processus de décision, lisibilité de l'organisation, etc.
La politique de recrutement, la gestion des compétences et des parcours professionnels, la formation
Le développement des éléments d'attractivité : conditions de travail, action sociale
La communication interne et les partenaires externes

Les parties prenantes et les principes de négociation

Rôle et posture des représentants du personnel
La définition du champ de négociation
Les principes de négociation : écoute, temps, échanges, marges de manœuvre, progression
Le point d'équilibre, l'acceptable et le non-acceptable

La conduite de négociation avec les partenaires sociaux

La préparation de la négociation : contexte, objectifs, ressources, argumentaire, scénarios, organisation
La conduite de réunion et les techniques de négociation
L'analyse de la progression et la clôture de la négociation ; la « double négociation »
Synthèse du processus de négociation

La communication associée à la négociation paritaire

Les obligations
La valorisation des signatures et des avancées
La gestion d'un non-aboutissement de la négociation

Lieu : Paris

Coût : 596 €

Session : 19 et 20 mars 2013

 01 53 98 95 03

 formation@fehpa.fr