

NÉGOCIER AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

DÉFINIR SA STRATÉGIE SOCIALE

La volonté de relancer le dialogue social et de soutenir les dispositifs de la politique de l'emploi s'est traduite par une accélération des obligations légales de mener des négociations au sein des entreprises sur différents thèmes : jeunes et seniors, risques psychosociaux, pénibilité, égalité professionnelle... Les négociations annuelles obligatoires 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 privés non lucratifs qui portent une vocation sociale et solidaire dans leur 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.

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

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 des points-clés du dialogue social

Les instances représentatives
Le cadre et les enjeux des NAO dans le contexte de la CCN 51
Les principaux champs de négociation : GPEC et formation, égalité professionnelle, pénibilité, risques psychosociaux, qualité de vie au travail, protection sociale, jeunes et seniors, travailleurs handicapés...
Le décloisonnement et la fusion des accords

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
L'impact des processus de décision, des pratiques managériales et des modes d'organisation
Les composantes de la stratégie sociale d'un établissement privé à but non lucratif
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
Les principes de négociation : « règles du jeu », postures, marges de manœuvre, progression
La recherche d'un accord : arbitrages, point d'équilibre, l'acceptable et le non-acceptable

La conduite d'une négociation en vue d'un accord

La définition du champ de négociation
La préparation : 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



24 & 25 mars 2015



Paris



632 €
par personne

2 jours



01 53 98 95 03



formation@fehapp.fr

JANVIER

FÉVRIER

MARS

AVRIL

MAI

JUIN

JUILLET

AOÛT

SEPTEMBRE

OCTOBRE

NOVEMBRE

DÉCEMBRE

PUBLICS

- Directeurs
- Directeurs et Responsables des ressources humaines

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Pédagogie interactive alternant :

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

INTERVENANT

- Consultant spécialisé en ressources humaines