



# 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 différentes thèmes : inter générations, risques psychosociaux, pénibilité, égalité professionnelle... La loi Rebsamen a également apporté une refonte des négociations annuelles et triennales obligatoires.

Au-delà des exigences légales et de leur évolution, 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
- Définir sa stratégie sociale
- 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 place du dialogue social  
La multiplication des obligations de négociations et les perspectives  
Les enjeux du dialogue social dans les établissements privés à but non lucratif

#### Revue des points-clés du dialogue social

Les instances représentatives  
Les enjeux des NAO dans le contexte de la CCN 51 et de la Loi Rebsamen  
Les principaux champs de négociation : GPEC, Rémunération et Temps de travail, Qualité de vie au travail (égalité professionnelle, pénibilité, inter-génération, travail-leurs handicapés...)

#### Définir sa stratégie sociale et les axes de travail prioritaires

Les composantes de la stratégie sociale d'un établissement privé à but non lucratif  
La cohérence avec le projet associatif ou institutionnel porté par la Direction  
La cohérence avec les processus de décision, les pratiques managériales, les modes d'organisation et de communication  
L'état des lieux et le diagnostic : les outils d'analyse et de prospective  
Atelier : formuler sa stratégie sociale

#### Les principes de négociation

Les principes de négociation : « règles du jeu » et postures  
Les parties prenantes et le processus de décision  
L'évaluation des enjeux et le choix d'une stratégie de négociation

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

La définition du champ et de l'objectif de négociation  
Le plan de négociation et son pilotage  
La conduite de réunion et les techniques de négociation  
La recherche d'un accord : arbitrages, l'acceptable et le non acceptable, le point d'équilibre

#### La communication associée à la négociation paritaire

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

#### La planification de la mise en œuvre et du déploiement de l'accord

<b>16 &amp; 17 octobre 2017</b> <b>Paris</b> <b>632 €</b> par personne <b>2 jours</b> <b>01 53 98 95 03</b> <b>formation@fehapp.fr</b>	Janvier
	Février
	Mars
	Avril
	Mai
	Juin
	Juillet
	Août
	Septembre
	Octobre
	Novembre
	Décembre

#### Prérequis

Connaissances relatives au cadre juridique général des relations collectives

### 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