



ANIMER LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Parties prenantes du projet d'établissement, les représentants du personnel, en raison de leurs attributions, sont associés au quotidien aux activités et le fonctionnement des équipes. Au-delà des obligations légales et de leur évolution récente, la qualité de l'animation des instances et du dialogue social est un enjeu important pour un établissement tant sur le plan individuel que lors des réunions.

La valorisation du rôle des représentants passe aussi par la reconnaissance des compétences acquises par les salariés exerçant un mandat, avec la réali-

sation d'entretiens spécifiques prévus dans les dispositions légales récentes. Parce que l'animation des instances de représentation du personnel mobilise des compétences spécifiques, cette formation permettra de répondre aux multiples questions qui se posent, notamment : Comment instaurer un fonctionnement avec un salarié porteur de mandat en phase avec les principes managériaux de l'établissement ? Comment piloter les réunions pour faciliter le dialogue social ? Comment intégrer les dernières dispositions sur le droit à l'information du CE ?

OBJECTIFS

- Mieux comprendre les principes d'animation des instances de représentation du personnel
- Savoir conduire une consultation et alimenter le dialogue social dans la structure
- Repérer les facteurs de risques et identifier des pistes pour gérer les situations difficiles

CONTENU

Contexte des IRP et évolutions légales en cours

Manager un salarié porteur de mandat

Le début de mandat et la mise à disposition des moyens
La responsabilité et la posture managériales vis-à-vis de ce salarié au statut particulier
Formation, évaluation, gestion des compétences et évolution professionnelle : obligations et points de vigilance (risque de discrimination, entretien professionnel...)
L'accompagnement et les obligations en fin de mandat

Animer les réunions des différentes instances

Le respect des attributions de chaque instance constituée
La conduite de réunions : organisation et techniques
Les notions d'information et de consultation
La refonte du droit à l'information (BDES, la loi Rebsamen)
Le rôle de président
L'écoute et le dialogue dans le respect du cadre et des règles
Les points de vigilance

Susciter et alimenter le dialogue social

L'implication des IRP comme parties prenantes du projet d'établissement et de la démarche qualité
La cohérence entre stratégie sociale de l'établissement et mode d'animation des IRP
Le dialogue dans le fonctionnement au quotidien
La gestion de l'information et la qualité de communication
La déclinaison des accords dans l'établissement

Gérer voire anticiper les situations difficiles

Types de situations difficiles : exemples et techniques

1^{er} juin 2017 Paris 316 € par personne 1 jour 01 53 98 95 03 formation@fehap.fr	Janvier
	Février
	Mars
	Avril
	Mai
	Juin
	Juillet
	Août
	Septembre
	Octobre
	Novembre
	Décembre

Prérequis

Connaissances relatives à une fonction managériale et/ou RH

*Voir aussi la formation « Les institutions représentatives du personnel » dans la rubrique « Droit du travail et CCN51 »

PUBLICS

- Directeurs
- Directeurs et Responsables des Ressources Humaines

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Pédagogie interactive alternant :

- apports théoriques et méthodologiques
- ateliers en sous-groupes
- exemples
- échanges et mutualisation

INTERVENANT

- Consultant spécialisé en ressources humaines