



Favoriser le dialogue social

Dans un paysage en pleine mutation (économique, technologique), la relation entre la Direction et les élus du personnel est une des clés pour un dialogue social apaisé. Comment favoriser le dialogue social dans l'entreprise en prenant en compte les contraintes légales.

OBJECTIFS

- Meilleure identification et rôles des différents acteurs sociaux au sein de l'entreprise pour instaurer un dialogue social de qualité
- Analyser des données sociales et proposer des avancées sociales
- Communiquer avec les élus pour un dialogue social apaisé

PROGRAMME

Les acteurs et leur rôle

Quels sont les acteurs du dialogue social partenaires de la Direction : Responsables syndicaux, délégués syndicaux, CSE, la commission CSSCT

Quels est le rôle de chacun

Quelles sont nos obligations légales envers le CSE : les ordonnances Macron, la notion de délit d'entrave

Les 3 blocs de négociation

La loi Rebsamem et ses impacts sur le dialogue social

Focus sur les NAO et la QVCT, Egalité Femme Homme, Diversité

L'outil indispensable : la Base de Données Economique, Sociale et Environnementale (BDESE)

Analyse de données sociales et proposition de solutions

Mise en situation : A partir d'une analyse de données sociales, proposer aux élus du CSE une démarche. Restitution de la démarche

La Communication avec les élus

Communiquer en prenant en compte les attentes des élus.

Les clés d'une communication efficace

Quelques exemples de bonnes pratiques

DUREE

2 jours

PUBLIC

Service RH,
Chef d'entreprise
Responsable de site...

Pré REQUIS

Aucun

PEDAGOGIE

Approche pédagogique participative grâce à des partages d'expérience, mises en situation.

EVALUATION

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.
Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

SITUATION DE HANDICAP

Prévenez-nous assez tôt de situation de handicap (cognitif, psychologique, moteur, sensoriel...) pour que nous puissions échanger avec le formateur sur vos besoins d'aménagement, de compensation, appuis, ressources, accessibilité...

SANCTION DE LA FORMATION

Une attestation de formation sera envoyée post formation.

INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier : sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonomiste, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policier, etc...

TARIFS

Inter-entreprises à Paris, Intra-muros en France entière : Les tarifs sont disponibles en bas de la page internet du dit programme www.cqfd-formation.fr

Vidéo de présentation

