


## Dialogue social niveau 2

### *Contribuer au développement d'un nouveau dialogue social dans l'entreprise.*

 **2 jours (14h)**

  distanciel       présentiel

 **Intra** : Devis sur demande – **Inter** : 750 € HT par stagiaire  
(exo TVA)

 **Intra** : Dates à fixer conjointement – **Inter** : Cf. Planning 2024

#### Objectifs :

Acquérir les compétences en matière de dialogue social nouvelle génération afin de contribuer à la réussite de l'entreprise dans une logique de succès partagé.

#### Méthode pédagogique :

Une fiche de positionnement est à remplir avant la formation afin de repérer les besoins spécifiques.

La méthode pédagogique est interactive et participative favorisant le processus d'apprentissage.

Utilisation de films vidéo, apports théoriques et pratiques (outils), QCM, études de cas, exercices applicatifs.

L'échange est privilégié, un temps est consacré aux questions-réponses.

Les supports pédagogiques sont remis à chaque stagiaire.

#### Evaluation continue :

Appréciation du formateur sur l'acquisition des compétences pendant la formation à l'aide d'applications et de QCM.

 **Toute personne intéressée par le sujet du dialogue social (RH, Représentants du Personnel, Managers, Collaborateurs)**

 **Consultante spécialisée en Négociation, Relations Sociales et Ressources Humaines et Médiation**

 **Pas de prérequis**

# Programme

## **Préambule : Les enjeux stratégiques du dialogue social**

### **I- La place du dialogue social dans l'entreprise d'aujourd'hui**

I.1 L'importance et la gestion du temps social

I.2 Compétences-militantisme-pouvoir-instances de dialogue.

### **II- Pourquoi faire évoluer le dialogue social ?**

II.1 Inversion des logiques : stabilité sociale et économique au mouvement permanent

### **III- Comment faire évoluer le dialogue en entreprise ?**

III.1 Gérer la crise de confiance

III.2 Améliorer les relations par la reconnaissance mutuelle des différents « partenaires »

III.3 Passer d'une relation contradictoire pour/contre – attaque/riposte à une relation « explicatoire » compréhension/action

III.4 Passer des revendications aux intérêts et valeurs : clarifier les demandes, les positions et exigences et fixer le négociable du non négociable

III.5 Reconnaître les différentes réalités sans confondre les intérêts

### **IV- Les limites du dialogue social**

IV.1 Ne pas confondre les genres : prisme direction – prisme salariés

IV.2 La place du militantisme

### **V- Dialogue social et négociation sociale**

V.1 Négociation quantitative – Négociation qualitative

V.2 La négociation : la co-construction : la « grande inconnue »

### **VI- Déterminer les risques et les conséquences de l'échec du dialogue social**

## **Conclusion**