

Programme de Formation

Comprendre ses interlocuteurs syndicaux pour favoriser un dialogue social performant

Organisation

Début :

Fin :

Durée : 7 heures

Mode d'organisation : Mixte

Contenu pédagogique



Public visé

- Responsables des ressources humaines (RH)
- Managers
- Membres de la direction générale
- Administrateurs et membres de la gouvernance
- Équipes juridiques



Objectifs pédagogiques

- Maîtriser les conditions historiques de la construction des relations sociales
- Maîtriser les enjeux et logiques actuels dans la régulation sociale
- Maîtriser le paysage syndical et ses évolutions
- Maîtriser l'organisation et les méthodes de l'action syndicale



Description

1. **Rappel de l'histoire sociale et syndicale**
 - De la révolution industrielle aux lois Aurooux, en passant par le Front populaire et Mai 68, retour sur les grandes étapes qui ont façonné le paysage social français. Focus sur l'émergence des syndicats et leur rôle croissant dans la défense des droits des travailleurs.
2. **Cartographie du dialogue social en France**
 - Présentation des principaux acteurs : syndicats, patronat, État. Analyse des différents niveaux de négociation : national, branche, entreprise. Explication des instances représentatives du personnel (CSE, délégués syndicaux) et leur rôle dans le dialogue social.
3. **La représentativité**
 - Étude des critères de représentativité syndicale depuis la loi de 2008. Impact sur le paysage syndical français. Enjeux de la mesure d'audience et ses conséquences sur la légitimité des acteurs sociaux.
4. **Le fonctionnement des organisations syndicales**
 - Structure interne des syndicats : du niveau local au niveau national. Modes de financement et ressources. Stratégies de communication et de mobilisation. Défis actuels : renouvellement des adhérents, adaptation aux nouvelles formes d'emploi.
5. **Une nouvelle culture du dialogue social**
 - Évolution vers un dialogue social plus participatif et moins conflictuel. Importance croissante de la négociation d'entreprise. Développement de nouvelles formes de consultation des salariés



(référendums d'entreprise). Rôle des accords de méthode dans l'amélioration du dialogue social.

6. **Un modèle social en difficulté**

- Baisse du taux de syndicalisation et ses conséquences. Fragmentation du salariat et difficulté à représenter tous les travailleurs. Tensions entre dialogue social et mouvements sociaux spontanés (ex: Gilets Jaunes). Défis posés par la mondialisation et la transformation numérique du travail.



Prérequis

Aucun prérequis spécifique, mais une connaissance générale des relations du travail est un plus.



Modalités pédagogiques

- **Apports théoriques** : présentation des concepts clés, modèles et méthodologies par des experts du domaine. Utilisation de supports visuels et d'exemples concrets pour faciliter la compréhension.
- **Échanges et discussions** : sessions interactives permettant aux participants de partager leurs expériences, poser des questions et débattre des enjeux actuels. Animation de tables rondes et de groupes de réflexion pour favoriser l'apprentissage collaboratif.
- **Études de cas** : analyse approfondie de situations réelles ou fictives pertinentes au domaine d'étude. Travail en petits groupes pour développer des solutions et stratégies, suivi de présentations et de feedback constructif.
- **Exercices pratiques** : mise en application des connaissances acquises à travers des simulations, jeux de rôles, et projets concrets. Utilisation d'outils et de technologies spécifiques au domaine pour renforcer les compétences pratiques des participants.



Moyens et supports pédagogiques

- **Support de formation numérique** : Plateforme d'accès aux modules de cours, quiz d'auto-évaluation, ressources téléchargeables (PDF, infographies)
- **Études de cas** : Analyses approfondies de situations réelles, scénarios complexes à résoudre en groupe, retours d'expérience d'entreprises, exercices de mise en pratique basés sur des cas concrets
- **Supports numériques** : Présentations multimédias, tableaux blancs virtuels, outils de collaboration en ligne.
- **Discussions et échanges** : Sessions de questions-réponses en direct, ateliers en petits groupes.



Modalités d'évaluation et de suivi

L'évaluation sera continue avec des questions, discussions, exercices pratiques et études de cas pour vérifier l'application des connaissances. Une synthèse et un feedback en fin de formation mesureront les acquis et la réalisation des objectifs pédagogiques. Un Certificat de Réalisation signé par le Responsable de l'organisme de formation et mentionnant les compétences visées est remis au participant à la fin de la formation. Le contenu de ce document atteste la mise en œuvre du processus d'évaluation.

La présente formation, dans sa configuration actuelle, n'a pas encore fait l'objet d'une évaluation formelle en termes de taux de satisfaction et de pourcentage de réussite des participants.



Informations sur l'admission

Inscriptions : Les pré-inscriptions se font en ligne sur notre site web, via l'extranet Entreprise ou par mail à



formation@ugm-opera.fr jusqu'à deux semaines avant le début de la formation.

Les places sont attribuées par ordre d'inscription et sous réserve d'un nombre de participants minimum et de dossier administratif complet.

Conditions d'Annulation : Les annulations sont possibles jusqu'à 15 jours avant le début de la formation avec remboursement intégral. Passé ce délai, un pourcentage des frais de formation sera retenu.



Informations sur l'accessibilité

Nos locaux ne sont malheureusement pas accessibles aux personnes à mobilité réduite.

Cependant, un soutien personnalisé peut être mis en place pour les participants ayant des besoins spécifiques.

Si vous avez des contraintes particulières liées à une situation de handicap, nous vous invitons à nous contacter en amont afin que nous puissions, dans la mesure du possible, adapter la formation.

Vous pouvez exprimer vos besoins spécifiques en nous écrivant à l'adresse handicap@ugm-opera.fr