

# Formation Alixio au Dialogue Social

---

Catalogue



**Qualiopi**  
processus certifié

■ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

 **alixio**

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :  
**L. 6313-1-1 ACTIONS DE FORMATION**  
Certificat n° F1296

# EDITO

Nos entreprises connaissent une période de transformation profonde et accélérée, due aux changements techniques et à l'importance donnée au développement durable. Ceci modifie considérablement les modes d'organisation du travail, les compétences nécessaires et entraîne de grandes mutations. Parallèlement à cela, d'autres défis sont à surmonter : le déséquilibre offres-demandes d'emplois qui s'accroît avec les nouvelles compétences requises et l'exigence, notamment chez les jeunes, d'une meilleure attractivité de l'entreprise en termes de rémunération, de statut, d'image et de responsabilité sociale. Enfin, la question sur le partage de la valeur et celle du rapport au travail sont désormais au cœur des politiques sociales des entreprises.

Tous ces thèmes, cohésion sociale, partage de la valeur ajoutée, meilleure égalité des chances, accompagnement des transformations de l'entreprise, emploi des seniors, place du travail ne peuvent être raisonnablement traités que par un dialogue social et économique de qualité qui implique des partenaires forts et responsables.

A l'heure où de nouvelles transformations s'annoncent dans les entreprises, il est essentiel de capitaliser sur la confiance et la capacité à travailler ensemble.

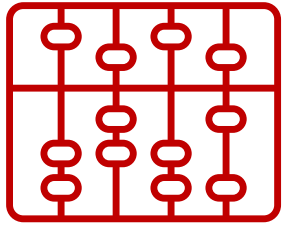
Les formations Alixio au Dialogue Social ont été créées spécialement pour vous. Nous avons construit un ensemble de parcours de développement structurés pour aborder de manière opérationnelle et concrète les situations auxquelles vous serez confrontés au cours des prochains mois.

Nous avons décidé de faire différemment et d'innover dans notre pédagogie :

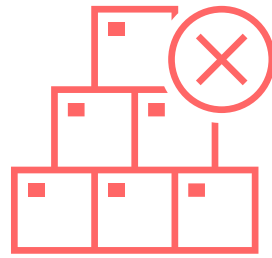
- › En vous proposant de nouvelles façons d'apprendre et de comprendre l'écosystème des relations sociales et le jeu des acteurs,
- › En créant une véritable culture du fait syndical, du droit du travail et de la négociation collective à trois niveaux différents : stratégique, opérationnel et proche du terrain, et trois temps grâce à un triptyque pédagogique gagnant : avant, pendant et après la formation.

Quel que soit le support utilisé, nous avons repensé les modalités d'apprentissage pour les rendre plus efficaces : Ateliers codéveloppement post formation, adaptation au temps imparti avec des modules très courts (Clap 30'), mises en situation théâtralisées, filmées, parcours ludiques, axés sur le développement personnel vous apporteront autant de connaissances techniques (savoir-faire) que posturales (savoir-être).

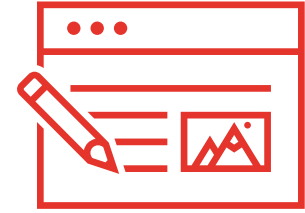
Nous vous proposons de nouvelles manières d'aborder les thématiques du dialogue social pour mieux comprendre ce qui se joue en cette période de renouvellement des CSE. A la croisée des dialogues "politiques", "institutionnels", "professionnels", et de "proximité", nous souhaitons encourager toutes les actions innovantes visant à sensibiliser, outiller et accompagner les entreprises. L'objectif : dépasser la logique d'une simple mise en conformité du CSE et tendre vers la construction de véritables leviers d'amélioration de l'organisation du travail, de la QVCT et d'un dialogue social et économique à haute valeur-ajoutée.



Articuler le dialogue social et le dialogue professionnel pour une meilleure compétitivité de l'entreprise



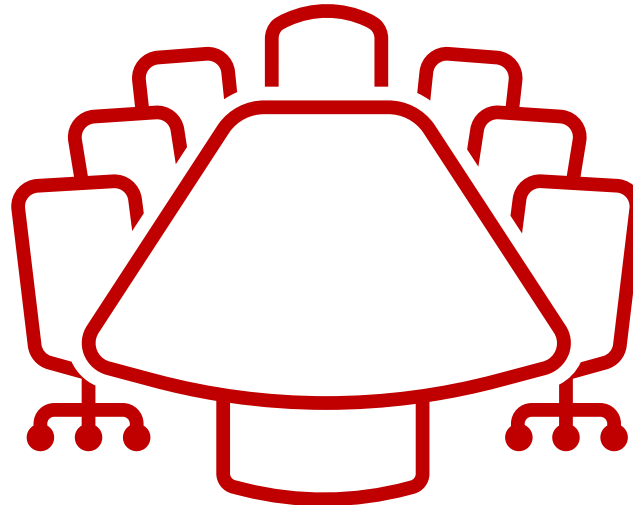
Construire un processus modélisé et consensuel adapté à votre entreprise



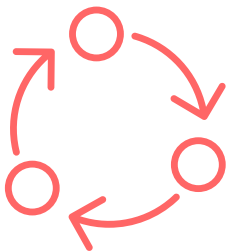
Encourager les parcours militants et organiser leur reconnaissance



Renforcer le rôle du CSE grâce aux formations communes Direction / élus



Accompagner tous les acteurs pour une prise en compte de leurs responsabilités dans le dialogue social



Construire un dialogue social formel et informel

## NOS ENJEUX POUR LA REUSSITE DE VOTRE DIALOGUE SOCIAL

# Nos pictogrammes

Nos fiches programme comportent des pictogrammes qui vous apportent des informations complémentaires sur les caractéristiques de nos programmes. Vous trouverez ci-après leur signification.



Formation en présentiel



Format inter-entreprises



Formation en distanciel



Format intra-entreprise



Formation en blended



Format individuel



Nos locaux parisiens du 137, rue de l'Université dans le 7<sup>ème</sup> arrondissement et ceux de Neuilly-sur-Seine, 20-26 boulevard du Parc pour les petits groupes, nous permettent d'accueillir un public en situation de handicap, quel que soit le type de handicap.

Pour les personnes à mobilité très réduite, nos salles sont équipées d'un écran géant permettant ainsi d'assister en distanciel à une session qui se déroule en live dans nos locaux et dans les mêmes conditions que les personnes physiquement présentes.

Pour les publics sourds et malentendants, nos formateurs peuvent être accompagnés d'un interprète en langage des signes.

Nous sommes également attentifs à l'ensemble des stagiaires et adaptons notre pédagogie en conséquence.

# Sommaire

	<b>EDITO &amp; MODALITES PEDAGOGIQUES</b>	<b>P2</b>
<b>1</b>	<b>DIRIGEANTS ET CODIR : CHEFS D'ORCHESTRE DU DIALOGUE SOCIAL</b>	<b>P6</b>
	2023-01 Mentoring dialogue social	P7
	2023-02 Créer un climat favorable au dialogue social : quelle stratégie ?	P8
	2023-03 Présider et animer un CSE (entreprises de moins de 50 salariés)	P9
	2023-04 Présider et animer un CSE (entreprises de plus de 50 salariés)	P10
	2023-05 Réussir ses négociations collectives	P11
	2023-06 Négocier ses NAO	P12
	2023-07 Les syndicats en France : connaissance de l'environnement et de l'action militante	P13
	2023-08 Stratégie sociale et économique et élections professionnelles	P14
<b>2</b>	<b>RH : REFERENTS DU DIALOGUE SOCIAL</b>	<b>P15</b>
	2023-09 Organiser, préparer et piloter le CSE	P16
	2023-10 Organiser, préparer et piloter la CSSCT	P17
	2023-11 Organiser le dialogue social formel et informel	P18
	2023-12 Gérer les conflits en maîtrisant sa communication non violente	P19
	2023-13 Renouveler vos CSE : anticiper, préparer, organiser, coordonner	P20
<b>3</b>	<b>MANAGERS : ACTEURS DE PROXIMITE DU DIALOGUE SOCIAL</b>	<b>P21</b>
	2023-14 Comprendre les relations sociales et manager les élus de mon équipe	P22
	2023-15 Rendre opérationnel le droit du travail	P23
	2023-16 Rencontrer ses leaders syndicaux et démystifier le fait syndical	P24
	2023-17 Comprendre les enjeux des élections professionnelles	P25
	2023-18 Apaiser les tensions en maîtrisant sa communication non violente	P26
<b>4</b>	<b>NOUVEAUTE SEPTEMBRE 2023 : DIALOGUE SOCIAL ET TECHNIQUES DE DEBAT</b>	<b>P27</b>
	2023-19 Maîtriser ses négociations	P28
	2023-20 Présentation d'un projet de transformation ou de restructuration	P29
	2023-21 Technique de débat et animation d'instance	P30
	2023-22 Communication Non Violente et gestion des conflits	P31
	<b>NOS INNOVATIONS PEDAGOGIQUES</b>	<b>P32</b>
	<b>CALENDRIER DES FORMATIONS</b>	<b>P33</b>
	<b>INSCRIPTION</b>	<b>P34</b>
	<b>PRESENTATION DE L'EQUIPE</b>	<b>P39</b>



# Parcours Dirigeants et CODIR


## CHEFS D'ORCHESTRE DU DIALOGUE SOCIAL


---


Le PDG et son CODIR sont les véritables stratèges du dialogue social. Le binôme Direction-DRH est essentiel dans la construction des leviers d'un dialogue social au service de la stratégie de l'entreprise. Nos formations permettent d'optimiser les connaissances juridiques et posturales, d'éclairer le fait syndical et de réunir les conditions favorables à un bon dialogue social auprès de l'ensemble des acteurs. Nos mentoring individuels qui s'adressent aux dirigeants sont très appréciés.



## 2023-01 - Mentoring dialogue social : A la découverte des relations sociales et syndicales

 Dirigeants, CODIR, DRH

 2 jours / 14 heures par session de 2h

 Sur mesure, nous contacter :  
stephanie.matteudi@alixio.com

**Prérequis :** Aucun

### Parti pris pédagogique

Une formation organisée pour avoir un aperçu global des relations sociales

Une formation théorique et pratique pour présider vos instances et réunions de négociation

Une démarche très opérationnelle avec un travail de diagnostic réalisé à partir de vos documents

Inclus l'ouvrage : « Les syndicats peuvent-ils mourir » de Stéphanie Matteudi-Lecocq, Ed. Rue de Seine, Mai 2022

### Facteurs-clés de succès

- ✓ Connaissance des enjeux du dialogue social
- ✓ Diminution des situations stressantes
- ✓ Meilleure maîtrise des risques et opportunités du dialogue social
- ✓ Diminution du risque contentieux



### Déroulé pédagogique

#### Avant la formation : Votre engagement dans la formation

Questionnaire préalable des attentes stagiaires  
Autodiagnostic des connaissances  
Visualisation de briques E-learning

#### Pendant la formation : L'acquisition des compétences

##### Session 1 : Les acteurs du dialogue social, le CSE, droits et devoirs, rôles, missions et moyens des IRP

Comment construire un « qui fait quoi efficace » pour améliorer la qualité du dialogue social dans l'entreprise ?

Focus 1 : Les Instances Représentatives du personnel : Quels mandats ? Quelles missions ?

Focus 2 : Les syndicats en France, en résumé

Focus 3 : Le CSE : une nouvelle façon de pratiquer les relations sociales

##### Session 2 : Piloter les relations sociales et animer le CSE

Comment présider et animer le CSE, cadrer l'activité du secrétaire et ses modalités d'actions, le rôle et périmètre de la CSSCT, Comment faire face aux nouvelles obligations, et aux thèmes de consultations obligatoires tout en adoptant une posture et des règles de jeu acceptables ?

Focus 1 : Les points clés de la présidence d'instance

Focus 2 : Les relations sociales ne s'arrêtent pas aux obligations légales : avantages et inconvénients du Off

Focus 3 : La stratégie des alliées dans la pratique des relations sociales : comment animer votre dialogue social ?

##### Session 3 : Les fondamentaux de la prévention et de la gestion des tensions sociales

La veille sociale et les baromètres du climat : écouter et agir.

Les étapes classiques d'un conflit, les droits et devoirs des grévistes et délégués syndicaux, les recours juridiques possibles, et les fondamentaux de la communication sociale.

Focus 1 : De la gestion des tensions à la cellule de crise : quelques solutions pour prévenir les conflits ?

Focus 2 : La communication sociale : l'outil clé de l'anticipation des conflits

##### Session 4 : Session « on the job training » : connaissance de son paysage syndical

##### Session 5 : Session « on the job training » sur la négociation collective

##### Session 6 : Session « on the job training » sur la communication sociale

Entretiens : Deux entretiens individuels d'une heure sont réalisés en amont et à l'issue du mentoring

#### Après la formation : Transférabilité des compétences

Livret et fiches outils dans votre espace pédagogique

Nous répondons à vos questions dans les 15 jours qui suivent la formation.


Nous mesurons la transférabilité des compétences acquises grâce à un entretien bilan un mois après la fin du mentoring




### Objectifs et compétences envisagés


- Savoir communiquer avec les représentants du personnel et les représentants syndicaux
- Pratiquer la négociation collective
- Faire face à d'éventuels comportements antagonistes
- Connaître les principaux risques juridiques

## 2023-02 - Créer un climat favorable au dialogue social : Quelle stratégie ?

 Dirigeants, CODIR, DRH

 1 jour / 8 heures

 Inter : 1 000,00€ HT Repas inclus

 6 juin 2023  
10 octobre 2023

**Prérequis :** Aucun

### Parti pris pédagogique

Une formation organisée pour mesurer les risques, opportunités et enjeux du dialogue social en entreprise

Une démarche très opérationnelle avec un travail de diagnostic réalisé à partir de vos documents

Inclus l'ouvrage : « Les syndicats peuvent-ils mourir » de Stéphanie Matteudi-Lecocq, Ed. Rue de Seine, Mai 2022

Un triptyque pédagogique gagnant : avant, pendant et après la formation

### Facteurs-clés de succès

- ✓ Connaissance des enjeux du dialogue social
- ✓ Diminution des situations stressantes
- ✓ Meilleure maîtrise des risques et opportunités du dialogue social
- ✓ Diminution du risque contentieux



### Déroulé pédagogique

#### Avant la formation : Votre engagement dans la formation

Questionnaire préalable des attentes stagiaires  
Autodiagnostic des connaissances  
Visualisation de briques E-learning

#### Pendant la formation : L'acquisition des compétences

##### Séquence 1 : L'évolution du paysage syndical

Frise historique de l'échiquier syndical  
L'action militante aujourd'hui

*Mise en situation : savoir distinguer les différents acteurs*

##### Séquence 2 : Partager l'état des lieux du dialogue social pour mieux élaborer sa propre stratégie

Le contexte et l'évolution des relations sociales en France  
*Autodiagnostic de ses relations sociales et analyse de ses enjeux*

##### Séquence 3 : Les conditions d'un dialogue social constructif

La contribution de chacun à un bon dialogue social : Qui fait quoi ?  
Créer un climat de confiance en toute circonstance

*Autodiagnostic : Qui sont vos représentants du personnel ?*

##### Séquence 4 : Donner du sens à la qualité de la relation sociale

*Autotest de personnalité*  
Quelques clés à connaître sur la communication non verbale  
Travailler ses représentations vis-à-vis de soi et des autres

##### Séquence 5 : Les leviers et enjeux du dialogue social

Repérer ses nouveaux enjeux du dialogue social  
Quelle place laissée pour chaque acteur du dialogue social ?  
Comment, fonction des enjeux, animer le dialogue social?

#### Après la formation : Transférabilité des compétences

Livret et fiches outils dans votre espace pédagogique

Nous répondons à vos questions dans les 15 jours qui suivent la formation.

Dans le mois qui suit la formation, nous confortons les ancrages de la formation à travers un atelier de co-développement afin de vérifier la mise en opérationnalité de la formation et analyser les nouveaux besoins le cas échéant.




### Objectifs et compétences envisagés


- Pratiquer la négociation collective
- Animer le dialogue social hors instance
- Faire face à d'éventuels comportements antagonistes
- Savoir communiquer avec les représentants du personnel et les représentants syndicaux
- Connaître les principaux risques juridiques




## 2023-03 – Présider un CSE dans une entreprise de moins de 50 salariés

 Dirigeants, CODIR, DRH

 1 jour / 8 heures

 Inter : 1 000,00€ HT repas inclus

 14 septembre 2023

**Prérequis :** Aucun

### Parti pris pédagogique

Ce module travaille deux aspects essentiels de la présidence d'instance : les aspects techniques et juridiques d'animation mais aussi la posture et le travail de préparation et de répétition

Une formation théorique et pratique pour ne rien laisser au hasard

Une démarche très opérationnelle avec un travail d'autodiagnostic pour repartir avec un plan d'action individuel

Un triptyque pédagogique gagnant : avant, pendant et après la formation

### Facteurs-clés de succès

- ✓ Connaissance des enjeux du CSE
- ✓ Diminution des situations stressantes
- ✓ Meilleure maîtrise des risques et opportunités du dialogue social pour les petites entreprises
- ✓ Diminution du risque contentieux



### Déroulé pédagogique

#### Avant la formation : Votre engagement dans la formation

Questionnaire préalable des attentes stagiaires  
Autodiagnostic des connaissances  
Visualisation de briques E-learning

#### Pendant la formation : L'acquisition des compétences

##### Séquence 1 : Mise en place des instances

Que faire quand l'entreprise comporte plusieurs établissements ?  
Mise en place d'un CSE au niveau d'une UES

##### Séquence 2 : Rôle et fonctionnement du CSE

Les réunions du CSE : rôle et missions des élus : comment donner du sens à l'instance ?  
La négociation collective : une mission potentielle pour les élus  
Que faire en matière de CSSCT ?

##### Séquence 3 : Droits, devoirs et moyens des élus

Secret professionnel et obligation de discrétion  
Heures de délégation  
Formation, local, panneau d'affichage  
Liberté de déplacement et de circulation  
*Quizz sur les moyens*

##### Séquence 4 : Que faire ? Que dire ? En cas de :

Droit d'alerte, délit d'entrave, présence de l'inspection du travail...  
*Mise en situation : parcours aventurier – parcours sérénité*

##### Séquence 5 : Focus sur la protection pendant le mandat d'élu

Que faire en cas de contentieux de la rupture du contrat de travail ?  
La notion de discrimination dans l'exercice du mandat  
*Mise en situation : L'entretien préalable d'un salarié protégé*

#### Après la formation : Transférabilité des compétences


Livret et fiches outils dans votre espace pédagogique  
Nous répondons à vos questions dans les 15 jours qui suivent la formation  
Dans le mois qui suit la formation, nous confortons les ancrages de la formation à travers un atelier de co-développement afin de vérifier la mise en opérationnalité de la formation et analyser les nouveaux besoins le cas échéant





### Objectifs et compétences envisagés

- S'approprier les règles de fonctionnement et les missions des membres des CSE
- Fournir les repères, les connaissances légales et conventionnelles relatives au CSE
- Maîtriser ses obligations légales en matière économique et sociale mais aussi en Santé, Sécurité et Conditions de Travail
- Faire du CSE un levier de performance de l'entreprise en motivant les représentants du personnel

## 2023-04 – Présider un CSE dans une entreprise de plus de 50 salariés

 Dirigeants, CODIR, DRH

 2 jours / 16 heures

 Inter : 1 500,00€ HT repas inclus

 4 et 5 avril 2023  
7 et 8 juin 2023  
11 et 12 octobre 2023

**Prérequis :** Aucun

### Parti pris pédagogique

Ce module travaille deux aspects essentiels de la présidence d'instance : les aspects techniques et juridiques d'animation mais aussi la posture et le travail de préparation et de répétition

Une formation théorique et pratique pour ne rien laisser au hasard

Une démarche très opérationnelle avec un travail d'autodiagnostic pour repartir avec un plan d'action individuel

Un triptyque pédagogique gagnant : avant, pendant et après la formation

### Facteurs-clés de succès

- ✓ Diminution des situations stressantes en instance
- ✓ Meilleure maîtrise des risques et opportunités du dialogue social
- ✓ Diminution du risque contentieux



### Déroulé pédagogique

#### Avant la formation : Votre engagement dans la formation

Questionnaire préalable des attentes stagiaires  
Autodiagnostic des connaissances  
Visualisation de briques E-learning

#### Pendant la formation : L'acquisition des compétences

##### Séquence 1 : La réunion constitutive du bureau et des commissions : réussir son entrée dans l'instance renouvelée

L'élection du secrétaire, du trésorier et des membres des commissions  
Ouverture : comment souhaitons-nous travailler ensemble : règlement intérieur du CSE  
Rappel sur les exigences comptables

##### Séquence 2 : Le fonctionnement du CSE : appréhender les règles

Présider l'instance : adopter la bonne posture  
Les différents acteurs : à chacun son rôle, à chacun son style  
Les informations-consultations : se préparer et anticiper les discussions  
Le recours aux expertises  
Les dernières évolutions du CSE en matière environnementale : écologie, climat, énergie  
*Grand quizz à partir d'une application digitale*

##### Séquence 3 : Les moyens du CSE : s'approprier le jeu de carte des moyens du CSE

La formation des élus, les heures de délégation, la liberté de circulation  
Les moyens matériels  
Les moyens de communication  
Les budgets du CSE  
Les moyens impactants : droit d'alerte, enquête, expertise, délit d'entrave, contentieux  
*Mise en situation : la réunion virtuelle*

##### Séquence 4 : Droits et devoirs des élus

Secret professionnel et obligation de discrétion  
Les heures de délégation  
La protection des représentants du personnel  
L'entretien de début et de fin de mandat  
La liberté de déplacement et de circulation

##### Séquence 5 : Que faire ? Que dire ? En cas de :

Droit d'alerte, délit d'entrave, suspension de séance, abus de langage en instance, présence de l'inspection du travail ...

*Mise en situation : parcours aventurier – parcours sérénité*



#### Objectifs et compétences envisagés


- S'approprier les règles de fonctionnement et les missions des membres des CSE
- Fournir les repères, les connaissances légales et conventionnelles relatives au CSE
- Instaurer un dialogue et organiser une instance constructive
- Savoir s'adapter en toute circonstance lors des réunions
- Faire du CSE un levier de performance de l'entreprise


#### Après la formation : Transférabilité des compétences


Livret et fiches outils dans votre espace pédagogique  
Nous répondons à vos questions dans les 15 jours qui suivent la formation


Dans le mois qui suit la formation, nous confortons les ancrages de la formation à travers un atelier de co-développement afin de vérifier la mise en opérationnalité de la formation et analyser les nouveaux besoins le cas échéant

## 2023-05 – Réussir ses négociations collectives

 Dirigeants, CODIR, DRH

 2 jours / 16 heures

 Inter : 2 400,00€ HT Repas inclus

 6 et 7 avril 2023  
17 et 18 octobre 2023

**Prérequis :** Aucun

### Parti pris pédagogique

Un autodiagnostic : quel négociateur êtes-vous ?

Une démarche sur la stratégie de négociation à 360°

Des plan d'action individuels

Des mises en situation filmées pour s'entraîner

Une formation assurée en co-animation avec un ancien DRH et un ancien militant syndical

Un triptyque pédagogique gagnant : avant, pendant et après la formation

### Facteurs-clés de succès

- ✓ Une posture adaptée et naturelle
- ✓ Diminution des situations stressantes en réunion
- ✓ L'apport d'outils pour sécuriser la négociation



### Déroulé pédagogique

#### Avant la formation : Votre engagement dans la formation

Questionnaire préalable des attentes stagiaires  
Autodiagnostic des connaissances  
Visualisation de briques E-learning

#### Pendant la formation : L'acquisition des compétences

##### Séquence 1 : Autodiagnostic : Quel négociateur êtes-vous ?

Débriefing et focus sur la stratégie des alliés

##### Séquence 2 : L'encadrement juridique de la négociation

Les négociations obligatoires et fréquence de renouvellement des accords

Les différents types d'accord et leur cadre juridique

*Cas pratique : Grand quizz juridique du négociateur*

##### Séquence 3 : La définition de la stratégie de négociation

Identifier et anticiper les positions des acteurs

Évaluer les rapports de force

Obtenir le mandat de négociation

Élaborer les scénarii, les concessions acceptables et les plans alternatifs

Anticiper la communication

*Exercice : autotest de personnalité : quel négociateur êtes-vous ?*

##### Séquence 4 : Conduire ses négociations

La communication non verbale : un outil précieux lors des négociations

La dialectique : un outil précieux lors des négociations

Étapes de négociation : exploration des positions et des attentes, confrontation des positions, synthèse des points d'accord et de divergence

Rythme des concessions

Adapter les comportements et les techniques de communication : argumentaires, questionnement, reformulation, objections

Sortir des situations de blocages et des logiques d'affrontement

Préparer et animer les séances de négociation

Savoir utiliser le off avec les OS

Impliquer les managers

##### Séquence 5 : Mise en situation : La réunion virtuelle et le 360°

*Mise en œuvre de la communication non verbale, la dialectique et l'adaptation constante*



### Objectifs et compétences envisagées


- Clarifier les enjeux stratégiques et opérationnels de toute négociation
- Maîtriser le processus de concertation et de négociation avec les organisations syndicales
- Savoir arbitrer et concéder des négociations
- Faire de sa négociation un levier de performance de l'entreprise

### Après la formation : Transférabilité des compétences


Livret et fiches outils dans votre espace pédagogique  
Nous répondons à vos questions dans les 15 jours qui suivent la formation

Dans le mois qui suit la formation, nous confortons les ancrages de la formation à travers un atelier de co-développement afin de vérifier la mise en opérationnalité de la formation et analyser les nouveaux besoins le cas échéant

## 2023-06 – Négociier ses NAO

 Dirigeants, CODIR, DRH

 1 jour / 8 heures

 Sur mesure, nous contacter :  
stephanie.matteudi@alixio.com

Prérequis : Aucun

**Parti pris pédagogique**

Une formation organisée autour de la posture  
Une adaptation de votre posture à celle de vos interlocuteurs grâce à des techniques de décodage

Des plans d'action individuels

Des mises en situation filmées pour s'entraîner

Une formation assurée en co-animation avec un spécialiste de la communication et dialectique et un ancien DRH.

Un triptyque pédagogique gagnant : avant, pendant et après la formation

**Facteurs-clés de succès**

- ✓ Une posture adaptée et naturelle
- ✓ Diminution des situations stressantes en réunion
- ✓ L'apport d'outils pour sécuriser la négociation

**Déroulé pédagogique****Avant la formation : Votre engagement dans la formation**

Questionnaire préalable des attentes stagiaires  
Autodiagnostic des connaissances  
Visualisation de briques E-learning

**Pendant la formation : L'acquisition des compétences****Séquence 1 : Autodiagnostic : Quel négociateur êtes-vous ?**

Débriefing et focus sur la stratégie des alliés

**Séquence 2 : Conduire ses NAO**

Étapes de négociation : exploration des positions et des attentes, confrontation des positions, synthèse des points d'accord et de divergence.

Rythme des concessions.

Adapter les comportements et les techniques de communication : argumentaires, questionnement, reformulation, objections.

Sortir des situations de blocages et des logiques d'affrontement

*Mise en situation : Un incident de séance***Séquence 3 : Mise en situation filmée**

Décodage, débriefing et conseil formateur

**Séquence 4 : Quelques clés de figure de dialectique***Mise en situation : l'argumentaire***Séquence 5 : Assurer le bon déroulement des NAO en communiquant**

Rédiger un compte-rendu pour formaliser les points d'accord intermédiaires

Communiquer et rebondir face à un échec des négociation

Gérer les tensions sociales en cas de désaccord

**Séquence 6 : atelier co-développement sur la négociation collective***Mise en situation : Que faire en cas de...parcours sérénité – parcours aventure***Après la formation : Transférabilité des compétences**

Livret et fiches outils dans votre espace pédagogique


Nous répondons à vos questions dans les 15 jours qui suivent la formation


Dans le mois qui suit la formation, nous confortons les ancrages de la formation à travers un atelier de co-développement afin de vérifier la mise en opérationnalité de la formation et analyser les nouveaux besoins le cas échéant


**Objectifs et compétences envisagées**


- Décoder les postures de vos interlocuteurs et s'adapter en conséquence
- S'auto-diagnostiquer pour mieux s'impliquer
- Savoir gérer les incidents de séances
- Maîtriser sa communication verbale et non verbale
- Maîtriser quelques éléments de dialectique

## 2023-07 – Les syndicats en France : connaissance de l'environnement et de l'action militante

 Dirigeants, CODIR, DRH

 2 jours / 16 heures

 Inter : 1 500,00€ HT repas inclus

 14 et 15 novembre 2023

**Prérequis :** Aucun

### Parti pris pédagogique

Une immersion dans l'univers syndical avec des invités syndicaux qui viennent partager leur expérience

Une adaptation de votre posture à celle de vos interlocuteurs grâce à des techniques de décodage

Inclus l'ouvrage : « Les syndicats peuvent-ils mourir » de Stéphanie Matteudi-Lecocq, Ed. Rue de Seine, Mai 2022

Un triptyque pédagogique gagnant : avant, pendant et après la formation

### Facteurs-clés de succès

- ✓ Un effet levier pour changer sa posture vis-à-vis des organisations syndicales
- ✓ Un changement de regard sur les enjeux du dialogue social
- ✓ L'apport d'outils pour sécuriser les relations sociales



### Déroulé pédagogique

#### Avant la formation : Votre engagement dans la formation

Questionnaire préalable des attentes stagiaires  
Autodiagnostic des connaissances  
Visualisation de briques E-learning

#### Pendant la formation : L'acquisition des compétences

##### Séquence 1 : La fresque du mouvement syndical

Les 5 organisations syndicales représentatives  
Le syndicalisme autonome, indépendant, européen, international, étudiant

##### Séquence 2 : La fresque du mouvement patronal

Les organisations interprofessionnelles  
Le MEDEF, La CPME, l'U2P  
Les organisations multi professionnelles  
L'UDES, la FNSEA, la FESAC

##### Séquence 3 : Les nouveaux mouvements sociaux

Les gilets jaunes, les collectifs salariés, les convois de la liberté, le collectif des contrôleurs SNCF

##### Séquence 4 : Le cadre de l'action militante

De la manifestation à la grève  
Le choix de la négociation

##### Séquence 5 : Les structures de l'action militante

L'organisation structurelle des organisations syndicales  
Les réseaux, la communication, la formation des militants

##### Séquence 6 : Les syndicats peuvent-ils mourir ?

Les enjeux du syndicalisme en France  
Les enjeux des élections professionnelles  
Les enjeux de l'accompagnement des militants et du renouvellement syndical

#### Après la formation : transférabilité des compétences


Livret et fiches outils dans votre espace pédagogique  
Nous répondons à vos questions dans les 15 jours qui suivent la formation  
Dans le mois qui suit la formation, nous confortons les ancrages de la formation à travers un atelier de co-développement afin de vérifier la mise en opérationnalité de la formation et analyser les nouveaux besoins le cas échéant





### Objectifs et compétences envisagés


- Appréhender l'histoire des syndicats en France et se défaire ses idées reçues
- Maîtriser les enjeux et les logiques d'action syndicale
- Distinguer les missions et attendus des acteurs syndicaux ou syndiqués
- Disposer de leviers pour construire une relation durable et construire sa stratégie sociale

## 2023-08 – Stratégie sociale et économique et élections professionnelles

 Dirigeants, CODIR, DRH

 1 jour / 8 heures

 Inter : 1 000,00€ HT Repas inclus

 21 mars 2023  
25 mai 2023

Prérequis : Aucun

**Parti pris pédagogique**

Une formation organisée sur mesure en fonction de vos problématiques et de vos attentes

Une expérience à 360° grâce aux formateurs expérimentés

Une démarche très opérationnelle avec un travail de diagnostic réalisé à partir de vos documents

Inclus l'ouvrage : « Les syndicats peuvent-ils mourir » de Stéphanie Matteudi-Lecocq, Ed. Rue de Seine, Mai 2022

Un triptyque pédagogique gagnant : avant, pendant et après la formation

**Facteurs-clés de succès**

- ✓ Un effet levier pour changer sa posture vis-à-vis des organisations syndicales
- ✓ Un changement de regard sur les enjeux du dialogue social
- ✓ L'apport d'outils pour sécuriser les relations sociales

**Déroulé pédagogique****Avant la formation : Votre engagement dans la formation**

Questionnaire préalable des attentes stagiaires  
Autodiagnostic des connaissances  
Visualisation de briques E-learning

**Pendant la formation : L'acquisition des compétences****Séquence 1 : Autodiagnostic des relations sociales**

Les forces syndicales en présence et la mesure de leur action militante  
Les niveaux de l'action militante : Nationale/régionale/locale ou territoriale

**Séquence 2 : A la recherche d'une stratégie pour une entreprise performante**

Où l'entreprise se situe dans le schéma de la régulation sociale  
Culture managériale / Culture syndicale  
Centralisation ou déconcentration des relations sociales ?

*Diagnostic et plan d'action*

**Séquence 3 : Les enjeux des élections professionnelles**

Les enjeux de campagne  
Les enjeux du protocole d'accord  
La négociation de l'accord CSE  
L'importance du règlement intérieur  
*Atelier co-développement : le renouvellement de mon accord CSE*

**Séquence 4 : Les structures de l'action militante**

L'organisation structurelle des organisations syndicales  
Les réseaux, la communication, la formation des militants

**Après la formation : transférabilité des compétences**

Livret et fiches outils dans votre espace pédagogique  
Nous répondons à vos questions dans les 15 jours qui suivent la formation  
Dans le mois qui suit la formation, nous confortons les ancrages de la formation à travers un atelier de co-développement afin de vérifier la mise en opérationnalité de la formation et analyser les nouveaux besoins le cas échéant

**Objectifs et compétences envisagés**

- Comprendre les enjeux du dialogue et des relations sociales
- Sécuriser ses relations sociales à tous les niveaux de l'entreprise
- Concevoir des outils de facilitation à tous les niveaux de dialogue
- Etablir un plan d'action d'animation du dialogue social





## Parcours RH


### REFERENTS DU DIALOGUE SOCIAL


---


Les responsables des ressources humaines et les juristes en droit social font le lien entre la Direction et les salariés. Ce sont les facilitateurs du dialogue social. En préparant les réunions d'instance ou de négociation, en favorisant le dialogue social par la communication et l'écoute des salariés et leurs représentants, ils sont un maillon essentiel. Les modules présentés sont pensés pour les aider à mieux gérer les relations sociales (instances et hors instances), manager les tensions et prévenir les conflits et maintenir un dialogue social apaisé et constructif



## 2023-09 – Organiser, préparer et piloter le CSE

 RH opérationnels dans la pratique des relations sociales

 2 jours / 16 heures

 Sur mesure, nous contacter : stephanie.matteudi@alixio.com

**Prérequis** : Aucun

### Parti pris pédagogique

Une formation organisée sur mesure en fonction de vos problématiques et de vos attentes

Une expérience à 360° grâce aux formateurs expérimentés

Une démarche très opérationnelle avec un travail de diagnostic réalisé à partir de vos documents

Des fiches outils construites ensemble pour plus d'opérationnalité

Un triptyque pédagogique gagnant : avant, pendant et après la formation

### Facteurs-clés de succès

- ✓ Un effet levier pour changer sa posture vis-à-vis des organisations syndicales
- ✓ Un changement de regard sur les enjeux du dialogue social
- ✓ L'apport d'outils pour sécuriser les relations sociales



## Déroulé pédagogique

### Avant la formation : Votre engagement dans la formation

Questionnaire préalable des attentes stagiaires  
Autodiagnostic des connaissances  
Visualisation de briques E-learning

### Pendant la formation : L'acquisition des compétences

#### Séquence 1 : Organiser

L'agenda social : le récurrent et les projets d'entreprise  
La veille sociale pour bien connaître la législation et les règles en vigueur  
Elaborer une charte sociale pour créer la confiance entre la direction et les représentants du personnel  
*Exercice : Elaboration d'un agenda social*

#### Séquence 2 : Préparer

La convocation  
L'ordre du jour  
Les consultations et les documents obligatoires  
La répétition générale avant la réunion du CSE : un incontournable  
Diagnostic et plan d'action  
*Mise en situation : Que faire en cas de ...? Parcours sérénité/parcours aventure*

#### Séquence 3 : Piloter

Gérer le formel et l'informel  
Connaitre les représentants du personnel : leur appartenance syndicale, leur action militante  
S'entretenir avec un représentant du personnel : l'entretien de mandat, de mi mandat, de fin de mandat  
L'entretien informel : s'y préparer c'est anticiper les problèmes  
*Mise en situation : L'organisation d'un entretien*

### Après la formation : Transférabilité des compétences

Livret et fiches outils dans votre espace pédagogique  
Nous répondons à vos questions dans les 15 jours qui suivent la formation  
Dans le mois qui suit la formation, nous confortons les ancrages de la formation à travers un atelier de co-développement afin de vérifier la mise en opérationnalité de la formation et analyser les nouveaux besoins le cas échéant



### Objectifs et compétences envisagées

- Appréhender la stratégie sociale et emmener les partenaires dans les transformations de l'entreprise
- Faire du CSE un levier de performance de l'entreprise
- Comprendre les enjeux du dialogue et des relations sociales et ses outils
- Disposer de leviers pour construire une relation durable

## 2023-10 – Organiser, préparer et piloter la CSSCT



RH opérationnels dans la pratique des relations sociales, juristes en droit social et responsable SSCT



1 jour / 8 heures



Sur mesure, nous contacter :  
stephanie.matteudi@alixio.com

**Prérequis :** Aucun

### Parti pris pédagogique

Une formation organisée sur mesure en fonction de vos problématiques et de vos attentes

Une expérience à 360° grâce aux formateurs expérimentés

Une démarche très opérationnelle avec un travail d'autodiagnostic de votre dialogue social  
Des fiches outils construites ensemble pour plus d'opérationnalité  
Un triptyque pédagogique gagnant : avant, pendant et après la formation

### Facteurs-clés de succès

- ✓ Une organisation mieux répartie entre les acteurs du CSE et de la CSSCT
- ✓ Un changement de regard sur les enjeux SSCT
- ✓ L'apport d'outils pour sécuriser les relations sociales



### Déroulé pédagogique

#### Avant la formation : Votre engagement dans la formation

Questionnaire préalable des attentes stagiaires  
Autodiagnostic des connaissances  
Visualisation de briques E-learning

#### Pendant la formation : L'acquisition des compétences

##### Séquence 1 : Organiser

L'agenda SSCT : le récurrent et les projets d'entreprise  
La veille sociale pour bien connaître la législation et les règles en vigueur  
*Elaboration d'un agenda social*

##### Séquence 2 : Préparer

Comité, commission, formation : bien comprendre les différences et répartir à bon escient le rôle des acteurs en matière de SSCT  
La convocation  
L'ordre du jour de la réunion : Quoi ? Qui ?  
Les obligations en matière de SSCT : Contrôler, Prévenir, Protéger  
Se préparer à la conduite des débats et à la gestion des tensions  
*Que faire en cas de ...? Parcours aventure/parcours sérénité*

##### Séquence 3 : Piloter

Gérer le formel et l'informel  
Réagir face aux situations complexes : Inspection, enquête, droit d'alerte  
Piloter les nouvelles attentes en matière d'environnement et de transition climatique  
Relier les sujets SSCT à la stratégie et aux projets de l'entreprise  
*Quizz : Rôles et missions du CSE et de la CSSCT*

#### Après la formation : Transférabilité des compétences

Livret et fiches outils dans votre espace pédagogique  
Nous répondons à vos questions dans les 15 jours qui suivent la formation  
Dans le mois qui suit la formation, nous confortons les ancrages de la formation à travers un atelier de co-développement afin de vérifier la mise en opérationnalité de la formation et analyser les nouveaux besoins le cas échéant



### Objectifs et compétences envisagées

- Sensibiliser à l'importance des enjeux SSCT
- Organiser la répartition des rôles et responsabilités en matière de SSCT
- Traduire les nouveaux enjeux RSE, environnementaux et climatiques

## 2023-11 – Organiser le dialogue social formel et informel



RH opérationnels et juristes en droit social



1 jour / 8 heures



Inter : 900,00€ HT repas inclus



22 Mars 2023  
19 Octobre 2023

**Prérequis :** Aucun

### Parti pris pédagogique

Une formation organisée sur mesure en fonction de vos problématiques et de vos attentes

Une expérience à 360° grâce aux formateurs expérimentés

Une démarche très opérationnelle avec un travail de diagnostic réalisé à partir de vos documents

Des fiches outils construites ensemble pour plus d'opérationnalité

Un triptyque pédagogique gagnant : avant, pendant et après la formation

### Facteurs-clés de succès

- ✓ Un changement de posture et de communication
- ✓ Un changement de regard sur les enjeux du dialogue social
- ✓ L'apport d'outils pour sécuriser les relations sociales



### Déroulé pédagogique

#### Avant la formation : Votre engagement dans la formation

Questionnaire préalable des attentes stagiaires  
Autodiagnostic des connaissances  
Visualisation de briques E-learning

#### Pendant la formation : L'acquisition des compétences

##### Séquence 1 : L'évolution du paysage syndical

Frise historique de l'échiquier syndical  
L'action militante aujourd'hui  
*Mise en situation : savoir distinguer les différents acteurs*

##### Séquence 2 : Piloter les relations sociales

Gérer le formel et l'informel  
Connaître les représentants du personnel : leur appartenance syndicale, leur action militante : se construire une fiche outil  
S'entretenir avec un représentant du personnel : l'entretien de mandat, de mi-mandat, de fin de mandat  
L'entretien informel : s'y préparer c'est anticiper les problèmes  
*Mise en situation : L'organisation d'un entretien avec un élu du personnel*

##### Séquence 3 : Faire du CSE un levier de performance de l'entreprise

Identifier, traiter et prévenir les difficultés et tensions sociales  
Initier une dynamique de co-construction avec les représentants du personnel  
Les points-clé d'une charte du dialogue social  
Appréhender les nouveaux enjeux du dialogue social : climatiques, emplois, formation  
*Exercice : autodiagnostic et plan d'action*

#### Après la formation : Transférabilité des compétences

Livret et fiches outils dans votre espace pédagogique  
Nous répondons à vos questions dans les 15 jours qui suivent la formation  
Dans le mois qui suit la formation, nous confortons les ancrages de la formation à travers un atelier de co-développement afin de vérifier la mise en opérationnalité de la formation et analyser les nouveaux besoins le cas échéant



### Objectifs et compétences envisagées

- Animer le dialogue formel et informel
- Organiser la répartition des rôles et responsabilités en matière économique, social et SSCT
- Travailler sa posture et sa représentation vis-à-vis de soi et des autres

## 2023-12 – Gérer les conflits en maîtrisant sa communication non violente



RH opérationnels dans la pratique des relations sociales



1 jour / 8 heures



Inter : 1 450,00€ HT repas inclus



13 juin 2023  
19 Septembre 2023  
7 Novembre 2023

**Prérequis** : Aucun

### Parti pris pédagogique

Une formation organisée autour de la posture

Un apprentissage dans le décodage de la posture de vos interlocuteurs pour ajuster la votre et le discours

Des mises en situation filmées pour s'entraîner

Une formation assurée en co-animation avec un spécialiste de la communication non violente et dialecticien et un spécialiste des relations sociales

Un triptyque pédagogique gagnant : avant, pendant et après la formation

### Facteurs-clés de succès

- ✓ Un changement de posture et de communication
- ✓ Diminution des situations stressantes en réunion
- ✓ L'apport d'outils pour sécuriser le dialogue social formel et informel



## Déroulé pédagogique

### Avant la formation : Votre engagement dans la formation

Questionnaire préalable des attentes stagiaires  
Autodiagnostic des connaissances  
Visualisation de briques E-learning

### Pendant la formation : L'acquisition des compétences

#### Séquence 1 : La communication non violente, un outil précieux dans l'anticipation des conflits

Définition  
Quelques clés de lecture utiles  
Quelques éléments pour détecter les mensonges  
*Mise en situation filmée sur une altercation entre RH et un représentant du personnel*

#### Séquence 2 : Les signaux des tensions sociales

Les indicateurs observables et mesurables des risques sociaux perçus par le CODIR  
Les conséquences d'une tension non prise en compte ou mal maîtrisée  
Les méthodes de l'action syndicale

#### Séquence 3 : Travailler sa posture lors de tensions sociales

*Autotest de personnalité*  
Adapter son attitude à une posture syndicale pour diminuer les tensions sociales  
*Mise en situation : Que faite en cas de ?...Parcours sérénité/parcours aventure*

#### Séquence 4 : Animer le dialogue social au quotidien

Organiser des rendez-vous formels et informels avec les élus et les délégués syndicaux  
Détecter, comprendre et répondre aux positions et postures des élus et des représentants du personnel  
*Plan d'action individuel*

### Après la formation : Transférabilité des compétences

Livret et fiches outils dans votre espace pédagogique  
Nous répondons à vos questions dans les 15 jours qui suivent la formation  
Dans le mois qui suit la formation, nous confortons les ancrages de la formation à travers un atelier de co-développement afin de vérifier la mise en opérationnalité de la formation et analyser les nouveaux besoins le cas échéant



### Objectifs et compétences envisagées

- Faire face à d'éventuels comportements antagonistes en ayant quelques clés de Communication non violente
- Identifier et traiter les tensions sociales
- Travailler sa posture et sa représentation vis-à-vis de soi et des autres

## 2023-13 – Renouveler votre CSE : anticiper, préparer, organiser, coordonner



RH opérationnels dans la pratique des relations sociales



2 jours / 16 heures



Inter : 1 450,00€ HT repas inclus



19 et 20 Avril 2023  
20 et 21 juin 2023  
7 et 8 Septembre 2023

**Prérequis :** Aucun

### Parti pris pédagogique

Une formation organisée sur mesure en fonction de vos problématiques et de vos attentes

Une expérience à 360° grâce aux formateurs expérimentés

Une démarche très opérationnelle avec un travail de diagnostic réalisé à partir de vos documents

Un triptyque pédagogique gagnant : avant, pendant et après la formation

### Facteurs-clés de succès

- ✓ Un changement de posture et de communication
- ✓ Diminution des situations stressantes en réunion
- ✓ L'apport d'outils pour sécuriser le dialogue social formel et informel



### Déroulé pédagogique

#### Avant la formation : Votre engagement dans la formation

Questionnaire préalable des attentes stagiaires  
Autodiagnostic des connaissances  
Visualisation de briques E-learning

#### Pendant la formation : L'acquisition des compétences

##### Séquence 1 : Anticiper

Faire correspondre le calendrier social et le calendrier des élections  
Faire le choix du vote électronique ou du vote en présentiel  
*Exercice : Création du calendrier des élections*

##### Séquence 2 : Préparer

Réaliser un bilan de la précédente mandature : autoévaluation à travers un questionnaire  
Préparer le processus électoral  
Les différentes négociations en lien avec les élections professionnelles

##### Séquence 3 : Organiser

La négociation sur la mise en place du vote électronique  
La négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP)  
La négociation du règlement intérieur du CSE  
Comment conjuguer les obligations légales et les aménagements conventionnels  
*Exercice : Fiche outil : la première réunion du CSE renouvelé*

##### Séquence 4 : Coordonner

Les enjeux de formation à l'issue du scrutin  
Les formalités post scrutin  
Le contentieux électoral  
*Exercice : Fiche outil post scrutin*

#### Après la formation : Transférabilité des compétences

Livret et fiches outils dans votre espace pédagogique  
Nous répondons à vos questions dans les 15 jours qui suivent la formation  
Dans le mois qui suit la formation, nous confortons les ancrages de la formation à travers un atelier de co-développement afin de vérifier la mise en opérationnalité de la formation et analyser les nouveaux besoins le cas échéant



### Objectifs et compétences envisagées

- Faire respecter le processus électoral
- Maîtriser les différentes étapes du renouvellement des CSE
- Trouver son organisation de manière opérationnelle
- Maîtriser les étapes incontournables avant, pendant et après les élections





# Parcours managers

## ACTEURS DE PROXIMITÉ DU DIALOGUE SOCIAL

---

Les managers représentent la clé de voute des relations sociales et doivent se mobiliser autour des projets de transformation pour leur donner plus de chance d’aboutir. Le manager participe à travers un dialogue social de proximité à la performance globale de l’entreprise.

Les finalités des modules proposés passent par la sensibilisation à la culture du dialogue social et le dépassement de sa posture traditionnelle de défiance vis-à-vis des organisations syndicales en créant un dialogue de proximité



# 2023-14 – Comprendre les relations sociales et manager les élus de mon équipe



Managers de proximité ayant des élus du personnel dans leur(s) équipe(s)



1 jour / 8 heures



Inter : 900,00€ HT repas inclus



28 mars 2023  
4 Juillet 2023  
21 Novembre 2023

**Prérequis** : Aucun

## Parti pris pédagogique

Une formation organisée sur mesure en fonction de vos problématiques et de vos attentes  
Une expérience à 360° grâce aux formateurs expérimentés  
Une démarche très opérationnelle  
Un triptyque pédagogique gagnant : avant, pendant et après la formation

## Facteurs-clés de succès

- ✓ Une sensibilisation au fait social et syndical indispensable au quotidien
- ✓ Un changement de posture et de communication
- ✓ Diminution des situations stressantes lors de la visite d'élus ou d'organisations syndicales



## Déroulé pédagogique

### Avant la formation : Votre engagement dans la formation

Questionnaire préalable des attentes stagiaires  
Autodiagnostic des connaissances  
Visualisation de briques E-learning

### Pendant la formation : L'acquisition des compétences

#### Séquence 1 : Manager les représentants du personnel au quotidien

Comprendre les droits et devoirs des représentants du personnel  
Rappeler les obligations de l'employeur  
Gérer les représentants dans son équipe

#### Séquence 2 : Vos élus : que peuvent-ils faire et ne pas faire ? :

Avec leurs heures de délégation  
Avec leur liberté d'aller et venir  
Avec leur liberté d'expression  
Avec les salariés de votre périmètre  
Le délit d'entrave  
Les représentants : des salariés protégés  
*Exercice : Grand quizz digital sur les missions du CSE*

#### Séquences 3 : Les moyens du CSE

La formation des élus  
Les heures de délégation  
Les moyens matériels  
Les moyens de communication  
Les budgets du CSE  
Les expertises et droits d'alerte  
*Exercice : Grand quizz digital sur les moyens du CSE*

#### Séquence 4 : Vos missions « relations sociales »

Répondre aux réclamations ou présenter un projet en réunion d'instance  
*Exercice : Réunion virtuelle : Présentation d'un projet relatif à une nouvelle organisation du travail d'un service*  
Jouer pleinement son rôle entre la direction et représentants  
*L'entretien informel avec un élu : un outil précieux dans la gestion des IRP qui se prépare*



## Objectifs et compétences envisagées

- S'approprier les règles de fonctionnement et les missions des élus du CSE
- Savoir organiser un plan d'action d'animation du dialogue social
- Connaître les principaux risques juridiques dans la gestion des représentants du personnel
- Savoir préparer et présenter un projet en réunion

## Après la formation : Transférabilité des compétences

Livret et fiches outils dans votre espace pédagogique  
Nous répondons à vos questions dans les 15 jours qui suivent la formation  
Dans le mois qui suit la formation, nous confortons les ancrages de la formation à travers un atelier de co-développement afin de vérifier la mise en opérationnalité de la formation et analyser les nouveaux besoins le cas échéant

## 2023-15 – Rendre opérationnel le droit du travail



Managers



2 jours / 16 heures



Sur mesure, nous contacter :  
stephanie.matteudi@alixio.com

Prérequis : Aucun

## Parti pris pédagogique

Une formation organisée sur mesure en fonction de vos problématiques et de vos attentes  
 Une expérience à 360° grâce aux formateurs expérimentés  
 L'expérience d'un avocat spécialiste du droit du travail qui illustre vos problématiques grâce à son expérience des contentieux  
 Un triptyque pédagogique gagnant : avant, pendant et après la formation

## Facteurs-clés de succès

- ✓ Un effet levier pour changer sa posture vis-à-vis des organisations syndicales
- ✓ Un changement de regard sur les enjeux du dialogue social
- ✓ L'apport d'outils pour sécuriser les relations sociales



## Déroulé pédagogique

## Avant la formation : Votre engagement dans la formation

Questionnaire préalable des attentes stagiaires  
 Autodiagnostic des connaissances  
 Visualisation de briques E-learning

## Pendant la formation : L'acquisition des compétences

## Séquence 1 : Exercer ses responsabilités hiérarchiques et sociales

Les responsabilités de l'employeur  
 La posture de manager  
 Les droits et devoirs de chacun : employeurs, managers, représentants du personnel

## Séquence 2 : Le droit du travail : un droit très encadré

Les sources du droit  
 L'inspection du travail  
 La représentation du personnel  
 Les trois pouvoirs de l'employeur  
*Mise en situation : Que faire en cas de ?...*

## Séquence 3 : Respecter et faire respecter les règles liées au contrat de travail

Les obligations à respecter  
 Les différents contrats de travail  
 La période d'essai  
 CDD, intérim  
*Cas pratique sur les CDD*

## Séquence 4 : Organiser le travail dans le respect du droit et des accords

Les horaires de travail, les repos, les congés  
 Les dispositions particulières : astreintes, équivalences  
*Exercice : Simulation d'un changement de planning de dernière minute et ses conséquences sociales : donner du sens dans sa prise de décision*

## Séquence 5 : Sanctionner les manquements au droit disciplinaire dans le respect du droit social et du contexte social

Contrôler les autres cas de rupture du contrat : jusqu'où puis-je aller en tant que manager ?  
 Les modes de rupture du contrat  
 Comment faire concrètement ?  
 Préparer et faire passer un entretien disciplinaire  
*Exercice : simulation d'un entretien disciplinaire ou du recadrage d'un membre de son équipe*



## Objectifs et compétences envisagées

- Respecter et faire respecter les règles liées au contrat de travail
- Piloter les horaires de travail des équipes dans le respect du droit social et des accords
- Sanctionner les manquements au droit disciplinaire dans le respect du droit social et des usages du contexte social
- Organiser le travail

## Après la formation : Transférabilité des compétences

Livret et fiches outils dans votre espace pédagogique  
 Nous répondons à vos questions dans les 15 jours qui suivent la formation  
 Dans le mois qui suit la formation, nous confortons les ancrages de la formation à travers un atelier de co-développement afin de vérifier la mise en opérationnalité de la formation et analyser les nouveaux besoins le cas échéant

## 2023-16 – Rencontrer ses leaders syndicaux et démystifier le fait syndical



Managers



1 jour / 8 heures

Sur mesure, nous contacter :  
stephanie.matteudi@alixio.com

Prérequis : Aucun

## Parti pris pédagogique

Une formation organisée sur mesure en fonction de vos problématiques et de vos attentes  
 Une expérience à 360° grâce aux formateurs expérimentés

Une rencontre avec les acteurs sociaux inédite  
 Inclus l'ouvrage : Les syndicats peuvent-ils mourir de Stéphanie Matteudi-Lecocq paru aux éditions Rue de Seine

Un triptyque pédagogique gagnant : avant, pendant et après la formation

## Facteurs-clés de succès

- ✓ Un effet levier pour changer sa posture vis-à-vis des organisations syndicales
- ✓ Un changement de regard sur les enjeux du dialogue social
- ✓ Moins de conflits
- ✓ Diminution du risque contentieux



## Déroulé pédagogique

## Avant la formation : Votre engagement dans la formation

Questionnaire préalable des attentes stagiaires  
 Autodiagnostic des connaissances  
 Visualisation de briques E-learning

## Pendant la formation : L'acquisition des compétences

## Séquence 1 : Les syndicats en résumé

Idées reçues  
 Histoire  
 Paysage actuel

## Séquence 2 : Quelques outils clés pour pratiquer les relations sociales

Droits et devoirs des acteurs du dialogue social  
 L'importance de la régulation sociale  
 Les enjeux des élections professionnelles

## Séquence 3 : Rencontres avec les Délégués syndicaux centraux (2-3 délégués par Organisation syndicale représentative)

## Organisation syndicale représentative 1 (50 minutes)

Présentation de l'équipe syndicale  
 Débat

## Organisation syndicale représentative 2 (50 minutes)

Présentation de l'équipe syndicale  
 Débat

## Organisation syndicale représentative 3 (50 minutes)

Présentation de l'équipe syndicale  
 Débat

## Après la formation : Transférabilité des compétences

Fiches infographies sur les syndicats en France et les relations sociales

Dans le mois qui suit la formation, nous confortons les ancrages de la formation à travers un atelier de co-développement afin de vérifier la mise en opérationnalité de la formation et analyser les nouveaux besoins le cas échéant



## Objectifs et compétences envisagées

- Connaître le climat social à travers le prisme des acteurs
- Eclaircir sur les enjeux du syndicalisme
- Avoir des clés de lecture sur la pratique des relations sociales
- Créer du lien et de la cohésion entre les managers et les représentants du personnel

## 2023-17 – Comprendre les enjeux des élections professionnelles



Managers



0,5 jour / 3 heures



Inter : 350,00€ HT



15 Juin 2023      5 décembre 2023  
 6 Juillet 2023  
 12 Septembre 2023  
 5 Octobre 2023  
 9 Novembre 2023

**Prérequis** : Aucun**Parti pris pédagogique**

Une formation organisée en fonction de vos problématiques et de vos attentes

Une expérience à 360° grâce aux formateurs expérimentés

Une formation organisée à distance uniquement pour plus d'efficacité et une maîtrise des coûts

**Facteurs-clés de succès**

- ✓ Un changement de regard sur les enjeux du dialogue social
- ✓ L'apport d'outils pour sécuriser les relations sociales

**Déroulé pédagogique****Avant la formation : Votre engagement dans la formation**

Questionnaire préalable des attentes stagiaires  
 Autodiagnostic des connaissances  
 Visualisation de briques E-learning

**Pendant la formation : L'acquisition des compétences****Séquence 1 : Les syndicats en résumé**

Idées reçues  
 Histoire  
 Paysage actuel

**Séquence 2 : Le manager, clé de voute des relations sociales**

Droits et devoirs des acteurs du dialogue social  
 L'importance de la régulation sociale  
 L'importance des élections professionnelles

**Séquence 3 : Le processus électoral en tant que tel**

Le calendrier  
 Entre campagne et propagande  
 Le rôle du manager dans le processus électoral

**Après la formation : Transférabilité des compétences**

Livret et fiches outils dans votre espace pédagogique  
 Nous répondons à vos questions dans les 15 jours qui suivent la formation

**Objectifs et compétences envisagées**

- Démystifier le syndicalisme
- Sensibiliser aux enjeux des élections professionnelles
- Comprendre le rôle des managers dans l'ensemble du processus électoral
- Disposer de leviers pour construire une relation durable



## 2023-18 – Apaiser les tensions en maîtrisant votre communication non violente



Managers



1 jour / 8 heures



Inter : 1 450,00€ HT repas inclus

14 Juin 2023  
8 Novembre 2023**Prérequis** : Aucun**Parti pris pédagogique**

Une formation organisée autour de la posture  
Une adaptation de votre posture à celle de vos interlocuteurs grâce à des techniques de décodage

Des mises en situation filmées pour s'entraîner  
Une formation assurée en co-animation avec un spécialiste de la communication non violente et dialecticien et un spécialiste des relations sociales

Un triptyque pédagogique gagnant : avant, pendant et après la formation

**Facteurs-clés de succès**

- ✓ Un effet levier pour changer sa posture vis-à-vis des organisations syndicales
- ✓ Un changement de regard sur les enjeux du dialogue social
- ✓ L'apport d'outils pour sécuriser les relations sociales

**Déroulé pédagogique****Avant la formation : Votre engagement dans la formation**

Questionnaire préalable des attentes stagiaires  
Autodiagnostic des connaissances  
Visualisation de briques E-learning

**Pendant la formation : L'acquisition des compétences****Séquence 1 : La communication non violente, un outil précieux dans l'anticipation des conflits**

Définition  
Quelques clés de lecture utiles  
Quelques éléments pour détecter les mensonges  
*Mise en situation filmée sur une altercation entre manager et un représentant du personnel*

**Séquence 2 : Les signaux des tensions sociales**

Les indicateurs observables et mesurables des risques sociaux perçus par les managers  
Les conséquences d'une tension non prise en compte ou mal maîtrisée  
Les méthodes de l'action syndicale  
*Conception d'un outil de prévention des tensions sociales*

**Séquence 3 : Travailler sa posture lors de tensions sociales**

Connaître tous les acteurs et leurs différents leviers  
Adapter son attitude à une posture syndicale pour diminuer les tensions sociales  
Organiser des rendez-vous formels et informels avec les élus et les délégués syndicaux  
Détecter, comprendre et répondre aux positions et postures des élus et des représentants du personnel  
*Mise en situation filmée : Que faite en cas de ?..*

**Après la formation : Transférabilité des compétences**

Livret et fiches outils dans votre espace pédagogique  
Nous répondons à vos questions dans les 15 jours qui suivent la formation  
Dans le mois qui suit la formation, nous confortons les ancrages de la formation à travers un atelier de co-développement afin de vérifier la mise en opérationnalité de la formation et analyser les nouveaux besoins le cas échéant

**Objectifs et compétences envisagées**

- Intégrer les relations avec les représentants du personnel et les représentants syndicaux dans la pratique managériale au quotidien
- Faire face à d'éventuels comportements antagonistes en ayant quelques clés de Communication non violente
- Travailler sa posture et sa représentation vis-à-vis de soi et des autres





---

## TECHNIQUE DE DEBAT ET DIALOGUE SOCIAL POUR TOUS

Le traitement de l'information et la formation d'opinions font partie intégrante de la nature humaine. Ces opinions sont formées par notre histoire, notre éducation, notre culture, notre accès à l'information et beaucoup d'autres variables

La diversité des idées et des points de vue nous aide doit nous aider à construire un dialogue social plus équilibré. Mais en termes de prise de décision, il est essentiel de parvenir à un consensus. Pour pouvoir parvenir à ce consensus, il faut être capable d'exprimer ses arguments et de chercher des solutions qui profitent à tous : Le dialogue, les débats et les délibérations en sont les outils. Les programmes qui suivent vous aideront à évaluer et élaborer un discours cohérent, à argumenter et incarner le message pour construire avec vos représentants du personnel et syndicaux un dialogue social et économique stimulant.

## 2023-19 – Maîtriser ses négociations



Dirigeants – RH - Managers



1 jour / 8 heures

Sur mesure, nous contacter :  
stephanie.matteudi@alixio.com**Prérequis :** Aucun**Parti pris pédagogique**

Une formation organisée sur mesure en fonction de vos problématiques et de vos attentes  
 Une expérience à 360° grâce aux formateurs expérimentés

Une formation animée en coanimation avec un spécialiste des techniques de débat et un spécialiste du fait social et syndical

Inclus l'ouvrage : Les syndicats peuvent-ils mourir de Stéphanie Matteudi-Lecocq paru aux éditions Rue de Seine

Un triptyque pédagogique gagnant : avant, pendant et après la formation

**Facteurs-clés de succès**

- ✓ Un effet levier pour changer sa posture vis-à-vis des organisations syndicales
- ✓ Un changement de regard sur les enjeux du dialogue social
- ✓ Un dialogue social dynamique et constructif
- ✓ Diminution du risque contentieux

**Déroulé pédagogique**

*Négocier, c'est optimiser les temps d'échange et exercer une influence critique pour parvenir à un dialogue social constructif.*

**Avant la formation : Votre engagement dans la formation**

Questionnaire préalable des attentes stagiaires  
 Visualisation de briques E-learning

**Pendant la formation : L'acquisition des compétences****Séquence 1 : Fondamentaux de la rhétorique**

Posture, gestuelle, ancrage, alignement, voix, regard, déplacements, structuration du discours

**Séquence 2 : Le jeu de cartes de la négociation**

Travail collectif sur la préparation/structuration/animation/communication/argumentaire

**Séquence 3 : Improvisation sur les techniques de débat**

Mise en situation filmée : comment argumenter sur des propositions en matière de NAO  
 Fondamentaux de la dialectique

Techniques de négociation

Enjeux : conduire un dialogue constructif, délivrer son message, convaincre

**Séquence 4 : Que faire en cas de ?**

Incidents de séance, menace de débrayage/grève, défiance entre OS, politique de la chaise vide...

Techniques de répartie

Enjeux : garder la maîtrise de la situation, construire son leadership face à la difficulté

**Séquence 5 : Mise en situation : La réunion virtuelle**

Simulation d'une réunion de négociation à partir d'un jeu de rôle et de consignes précises

**Après la formation : Transférabilité des compétences**

Livret et fiches outils dans votre espace pédagogique


Nous répondons à vos questions dans les 15 jours qui suivent la session

Dans le mois qui suit la formation, nous confortons les ancrages à travers un atelier de co-développement afin de vérifier la mise en opérationnalité de la formation et analyser les nouveaux besoins le cas échéant


**Objectifs et compétences envisagées**

- Comprendre les différences entre dialogue, débat et délibération
- Dépasser les obligations légales relatives aux négociations obligatoires et définir une stratégie compétitive
- Challenger les organisations syndicales sur les enjeux économiques, sociaux et environnementaux

## 2023-20 – Présentation d'un projet de transformation ou restructuration

 Dirigeants – RH - Managers

 1 jour / 8 heures

 Sur mesure, nous contacter :  
stephanie.matteudi@alixio.com

**Prérequis :** Aucun

### Parti pris pédagogique

Une formation organisée sur mesure en fonction de vos problématiques et de vos attentes  
Une expérience à 360° grâce aux formateurs expérimentés

Une formation animée en coanimation avec un spécialiste des techniques de débat et un spécialiste du fait social et syndical

Inclus l'ouvrage : Les syndicats peuvent-ils mourir de Stéphanie Matteudi-Lecocq paru aux éditions Rue de Seine

Un triptyque pédagogique gagnant : avant, pendant et après la formation

### Facteurs-clés de succès

- ✓ Un effet levier pour changer sa posture vis-à-vis des organisations syndicales
- ✓ Un changement de regard sur les enjeux du dialogue social
- ✓ Un dialogue social dynamique et constructif
- ✓ Diminution du risque contentieux

### Déroulé pédagogique

*Une fois le travail de restructuration réalisé en amont, vient le temps de la présentation en instance et de la communication auprès des managers. Il s'agit de se former à une telle présentation, par des techniques rhétoriques et dialectiques.*

#### Avant la formation : Votre engagement dans la formation

Questionnaire préalable des attentes stagiaires  
Visualisation de briques E-learning

#### Pendant la formation : L'acquisition des compétences

##### Séquence 1 : Fondamentaux de l'art de la rhétorique

Posture, gestuelle, ancrage, alignement, voix, regard, déplacements, structuration du discours

##### Séquence 2 : Les préparatifs du projet

Travail collectif sur la préparation/structuration/animation/communication/argumentaire

Qui fait quoi lors de la présentation au CSE

##### Séquence 3 : Improvisation sur les techniques de débat

Mise en situation filmée : comment réfuter les arguments des élus au CSE

Fondamentaux de la dialectique

Techniques d'argumentation

Enjeux : emporter la conviction et imposer son tempo

##### Séquence 4 : Que faire en cas de ?

Incidents de séance, menace de débrayage/grève, défiance entre OS, altercation virulente, manque de respect...

Techniques d'assertivité

Enjeux : garder la face en toute maîtrise, négocier dans le cadre du droit, gérer les altercations avec empathie

##### Séquence 5 : Mise en situation : Annonce d'un projet par un manager à ses équipes

Simulation à travers de véritables cas ayant été vécus en entreprise

#### Après la formation : Transférabilité des compétences

Livret et fiches outils dans votre espace pédagogique

Nous répondons à vos questions dans les 15 jours qui suivent la session

Dans le mois qui suit la formation, nous confortons les ancrages à travers un atelier de co-développement afin de vérifier la mise en opérationnalité de la formation et analyser les nouveaux besoins le cas échéant



### Objectifs et compétences envisagées

- Comprendre les différences entre dialogue, débat et délibération
- Elaborer un discours cohérent
- Incarner le discours
- Challenger les organisations syndicales sur les enjeux économiques, sociaux et environnementaux



## 2023-21 – Technique de débat et animation d'instance



Dirigeants – RH - Managers



1 jour / 8 heures

Sur mesure, nous contacter :  
stephanie.matteudi@alixio.com**Prérequis :** Aucun**Parti pris pédagogique**

Une formation organisée sur mesure en fonction de vos problématiques et de vos attentes  
 Une expérience à 360° grâce aux formateurs expérimentés

Une formation animée en coanimation avec un spécialiste des techniques de débat et un spécialiste du fait social et syndical

Inclus l'ouvrage : Les syndicats peuvent-ils mourir de Stéphanie Matteudi-Lecocq paru aux éditions Rue de Seine

Un triptyque pédagogique gagnant : avant, pendant et après la formation

**Facteurs-clés de succès**

- ✓ Un effet levier pour changer sa posture vis-à-vis des organisations syndicales
- ✓ Un changement de regard sur les enjeux du dialogue social
- ✓ Un dialogue social dynamique et constructif
- ✓ Diminution du risque contentieux

**Déroulé pédagogique**

*Animer le CSE, ça s'apprend. Des techniques en termes d'argumentaire, de rhétorique et de dialectique vous permettront d'emporter la conviction. De plus, vous serez préparés à faire face aux imprévus : interruptions, demandes inadéquates, réunions exceptionnelles, agressivité, incidents de séance...*

**Avant la formation : Votre engagement dans la formation**

Questionnaire préalable des attentes stagiaires  
 Visualisation de briques E-learning

**Pendant la formation : L'acquisition des compétences****Séquence 1 : Fondamentaux de l'art de la rhétorique**

Posture, gestuelle, ancrage, alignement, voix, regard, déplacements, structuration du discours

**Séquence 2 : Le jeu de cartes des relations sociales**

Tri des réclamations, négociation de l'ordre du jour, préparation du CSE, répétition et répartition des rôles des représentants de la direction  
 Exercice collectif et observation des pratiques de chacun en CSE

**Séquence 3 : Improvisation sur les techniques de débat**

Mise en situation filmée : comment réfuter les arguments des élus au CSE  
 Fondamentaux de la dialectique

Techniques d'argumentation

Enjeux : emporter la conviction et imposer son tempo

**Séquence 4 : Que faire en cas de ?**

Incidents de séance, demande d'expertise, refus de vote, défiance entre OS, altercation virulente, manque de respect...  
 Techniques de répartie

Enjeux : maintenir le cap, négocier dans le cadre du droit, gérer les situations coriaces

**Séquence 5 : Mise en situation : La réunion virtuelle**

Simulation d'une réunion avec présentation d'un projet au CSE à partir d'un jeu de rôle et de consignes précises

**Après la formation : Transférabilité des compétences**

Livret et fiches outils dans votre espace pédagogique


Nous répondons à vos questions dans les 15 jours qui suivent la session

Dans le mois qui suit la formation, nous confortons les ancrages à travers un atelier de co-développement afin de vérifier la mise en opérationnalité de la formation et analyser les nouveaux besoins le cas échéant


**Objectifs et compétences envisagées**

- Comprendre les différences entre dialogue, débat et délibération
- Elaborer un discours cohérent
- Incarner le discours
- Challenger les organisations syndicales sur les enjeux économiques, sociaux et environnementaux

## 2023-22 – Communication non-violente et gestion des conflits

 Dirigeants – RH - Managers

 1 jour / 8 heures

 Sur mesure, nous contacter :  
stephanie.matteudi@alixio.com

**Prérequis :** Aucun

### Parti pris pédagogique

Une formation organisée sur mesure en fonction de vos problématiques et de vos attentes  
Une expérience à 360° grâce aux formateurs expérimentés

Une formation animée en coanimation avec un spécialiste des techniques de débat et un spécialiste du fait social et syndical

Inclus l'ouvrage : Les syndicats peuvent-ils mourir de Stéphanie Matteudi-Lecocq paru aux éditions Rue de Seine

Un triptyque pédagogique gagnant : avant, pendant et après la formation

### Facteurs-clés de succès

- ✓ Un effet levier pour changer sa posture vis-à-vis des organisations syndicales
- ✓ Un changement de regard sur les enjeux du dialogue social
- ✓ Un dialogue social dynamique et constructif
- ✓ Diminution du risque contentieux



### Déroulé pédagogique

*Comment gérer une discussion qui dérape ? Comment gérer des relations interpersonnelles difficiles ? Comment se protéger lors de tensions ou de conflit ?*

#### Avant la formation : Votre engagement dans la formation

Questionnaire préalable des attentes stagiaires  
Visualisation de briques E-learning

#### Pendant la formation : L'acquisition des compétences

##### Séquence 1 : Fondamentaux de l'art de la rhétorique

Posture, gestuelle, ancrage, alignement, voix, regard, déplacements, structuration du discours

##### Séquence 2 : Le jeu de cartes des tensions sociales

Analyse de cas de tensions sociales

Exercice collectif et observation des pratiques de chacun sur la gestion de tension

##### Séquence 3 : Improvisation sur les techniques de débat

Mise en situation filmée : comment réfuter les arguments des élus ou OS?

Fondamentaux de la dialectique

Techniques de débat

Enjeux : emporter la conviction et imposer son tempo

##### Séquence 4 : Que faire en cas de ?

Incidents de séance, demande d'expertise, refus de vote, défiance entre OS, altercation virulente, manque de respect...

Techniques d'autodéfense et de pacification des tensions

Enjeux : maintenir le cap, négocier dans le cadre du droit, gérer le conflit

##### Séquence 5 : Mise en situation : Parcours sérénité ou aventure

Simulation de cas de tensions en entreprise

Action - Observation - Conseil

#### Après la formation : Transférabilité des compétences

Livret et fiches outils dans votre espace pédagogique

Nous répondons à vos questions dans les 15 jours qui suivent la session

Dans le mois qui suit la formation, nous confortons les ancrages à travers un atelier de co-développement afin de vérifier la mise en opérationnalité de la formation et analyser les nouveaux besoins le cas échéant



### Objectifs et compétences envisagées

- Comprendre les différences entre dialogue, débat et délibération
- Se protéger
- Délivrer son message
- Organiser un « qui fait quoi » efficace en matière de gestion des tensions



# Nos innovations pédagogiques

## Le dispositif des formations communes DRH – IRP – OS

*Parce que se former ensemble permet de négocier, ensuite, de façon plus efficace*

**Ce dispositif** est inscrit dans le code du travail depuis 2016.

Il utilise des méthodes pédagogiques interactives, collaboratives et centrées sur la relation.

Les acteurs du dialogue social confrontent et font évoluer leurs visions sur des enjeux forts (télétravail, APLD, APC, projet de transformation, GEPP, égalité professionnelle, transition climatique etc.).

Cette méthode permet de dépasser les postures et d'apprendre à mieux travailler ensemble vers un objectif commun.

**L'objectif** est d'outiller les stagiaires avec une méthode originale de négociation collective, née en Amérique du Nord dans les années 1980, nommée « négociation fondée sur la résolution de problèmes ». À l'issue des deux ou trois journées de formation, les stagiaires ont acquis (ou maîtrisent mieux) les compétences suivantes :

- Connaissance des concepts et des termes usuels en théorie et en pratique de la négociation collective / ou les attendus dans la pratique des relations sociales au quotidien ;
- Connaissance des principaux principes structurant la méthode de négociation collective fondée sur la résolution de problèmes ;
- Capacité à coconstruire, à partir d'un diagnostic partagé, des solutions efficaces et mutuellement satisfaisantes ;
- Capacité à préparer, organiser, piloter et conclure un processus de négociation collective.

**La méthode pédagogique est basée sur l'apprentissage commun des partenaires sociaux** : réunis dans une même salle, représentants des employeurs et représentants des salariés ou agents apprennent ensemble à maîtriser les techniques de négociation collective fondée sur la résolution de problèmes.

- **L'apprentissage de ces techniques par des jeux de simulation de négociation, avec des rôles inversés** : Apprendre à nager et marcher se fait en nageant et en marchant. Il en va de même de la négociation collective et de la pratique des relations sociales.
- **L'apprentissage de la confrontation des points de vue et de la production d'argumentaires** : La négociation collective est un processus de codécision. Décider, c'est sélectionner une option entre plusieurs options possibles. Il faut donc s'accoutumer, ensemble, dans une même salle, aux techniques de délibération collective, en vue de choisir des solutions efficaces et appropriées aux problèmes à résoudre.

### Exemples de ce que nous déployons sous cette forme :

1. Formation commune aux prérogatives des instances représentatives du personnel
2. Formation commune à la négociation collective
3. Formation commune à la création d'un plan d'actionnariat salariés
4. Formation commune à la (re)négociation d'un accord CSE/CSEC

Nous déployons cette formation dans le secteur de la santé et du luxe.



# Nos innovations pédagogiques

## Clap 30', Clap 3h, Rencontres du dialogue social

*Vous n'avez pas le temps ! Nous nous adaptons...*

### Clap 30'

#### Trente minutes pour sensibiliser

Les participants visualisent dans les 15 jours en amont un module e-learning (10 minutes) sur le thème des relations sociales et réalisent un test ludique de connaissance.

Puis, en distanciel ou en présentiel : nous débattons dessus et répondons à toutes leurs questions en leur apportant quelques notions clés.

Une fiche-outils "points de vigilance" et des fiches infographie leur sont envoyées.

### Clap 3h

#### Trois heures pour se rafraichir ou approfondir un thème

Les participants visualisent un module e-learning sur le thème des relations sociales et réalisent un test ludique de connaissances.

En distanciel ou en présentiel nous approfondissons le sujet par un atelier collaboratif : "Que faire en cas de...?"

Pour répondre, les stagiaires ont le choix entre : un "parcours sérénité" (réponse simple, partage entre pairs, recommandations du formateur) ou un "parcours aventure" jeu de rôle théâtralisé et travail sur le fond et la posture.

### Les rencontres du dialogue social

Ce moment est proposé aux dirigeants et DRH (DRS ou affaires sociales) qui souhaitent nourrir leur réflexion et réfléchir à l'actualité sociale et syndicale. Ce temps permet de vous inviter à parler de votre expérience tout en y apportant un autre regard, et à découvrir d'autres façons de penser le dialogue social.

**Quatre mercredi dans l'année : Janvier, Mars, Juin, Octobre, le 21em mercredi du mois**

Quatre invités exceptionnels : dirigeants syndicaux, patronaux, universitaires, Anciens dirigeants, experts.

De 18h à 20h, à Paris ou en distanciel

S'informer, partager, débattre et co-construire ensemble une nouvelle culture du dialogue social

### Exemples de ce que nous déployons sous cette forme :

1. Les élus du personnel : Quel cadre ? Quelles missions ?
2. Les syndicats en France
3. Les représentants syndicaux : Quel mandat ? Quelles missions ?
4. Le pilotage des relations sociales
5. Les autres instances représentatives du personnel : CSEC, comité de Groupe, Comité d'entreprise européen
6. L'information-consultation dans le cadre d'un projet de transformation
7. Le jeu de cartes des moyens du CSE
8. Le CSE, acteur renforcé du climat et de l'environnement
9. Les droits d'alerte en entreprise : comment réagir ?

