Structurer et conduire une négociation avec des partenaires sociaux

Date et durée

Code formation : RH025FR
Durée : 2 jours
Nombre d'heures : 14 heures

Description

Dans un contexte social en mutation permanente, la capacité à établir un **dialogue social** constructif est devenue un impératif stratégique pour la fonction RH. Il ne s'agit plus seulement de répondre aux obligations, mais d'anticiper les tensions et de faire de la **négociation collective** un levier de performance et de cohésion interne. Cette formation dense de deux jours vous plonge au cœur de la **posture de négociateur**. Vous alternerez entre la maîtrise du cadre juridique, l'analyse stratégique (définition des marges, BATNA) et des techniques de communication assertive. Des simulations réalistes et des **jeux de rôles** basés sur des cas réels vous permettront d'ancrer les méthodes pour gérer les objections et les situations complexes.
L'objectif est de vous doter des **outils opérationnels (fiches de préparation, modèles)** pour préparer, conduire et conclure des accords équilibrés et pérennes. Vous repartirez capable de défendre les intérêts de l'entreprise tout en préservant un climat social serein et en sécurisant juridiquement l'ensemble du processus de **dialogue RH**.

Objectifs

À l'issue de cette formation, vous atteindrez les objectifs de compétences suivants :

- décrypter les règles du dialogue social et mesurer leur impact stratégique sur votre entreprise ;
- concevoir une feuille de route de négociation, conduire les séances et obtenir un accord signé ;
- adopter une posture ferme et constructive pour défendre les intérêts de votre entreprise sans rompre le dialogue ;
- transformer les tensions en projets communs et construire des accords gagnant-gagnant ;
- maintenir un climat social apaisé et propice à la performance collective ;
- faire reconnaître la RH comme acteur crédible et incontournable de la relation sociale ;
- obtenir l'adhésion des représentants du personnel grâce à une communication transparente et argumentée ;
- sécuriser juridiquement chaque étape de la négociation, de la phase d'information à la signature de l'accord.

Points forts

- **Approche triple compétence** : combinez droit social, stratégie RH et techniques de communication assertive pour négocier avec assurance.
- **Simulations intensives** : pratiquez votre posture de négociateur lors de mises en situation réalistes inspirées de cas réels.
- **Outils opérationnels** : repartez avec des check-lists, fiches de préparation et modèles d'accord directement utilisables.

- **Feedbacks individualisés** : recevez un retour personnalisé sur votre posture et vos techniques après chaque jeu de rôle.

Modalités d'évaluation

Travaux Pratiques
Etude de cas

Pré-requis

Suivre cette formation nécessite les prérequis suivants :

- **Expérience professionnelle :** Une implication régulière ou future dans la gestion des relations sociales est requise (RH, juriste social, manager). Cette expérience permet de contextualiser les apports juridiques et techniques aux situations vécues en entreprise.
- **Connaissances de base :**
  - avoir une compréhension générale du cadre du droit du travail ;
  - connaître les principes de fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel (IRP) ;
  - maîtriser les fondamentaux de la communication interpersonnelle.

Public

Cette formation s'adresse aux professionnels qui pilotent ou participent activement au dialogue social au sein de leur organisation. Le public inclut notamment :

- Les **responsables et Directeurs RH** qui définissent la stratégie de dialogue social afin de sécuriser les transformations et de maintenir un climat constructif.
- Les **juristes en droit social** qui préparent le cadre légal des négociations et sécurisent la rédaction des accords pour garantir leur conformité.
- Les **HR Business Partners (HRBP)** qui animent le dialogue de proximité et relaient la stratégie sociale auprès des managers et des équipes opérationnelles.
- Les **managers opérationnels** qui sont impliqués dans les relations avec les représentants du personnel de leur périmètre pour gérer les enjeux sociaux quotidiens.

Programme

Module 1 : maîtriser les fondamentaux du dialogue social et de la négociation

- L'identification des différents acteurs et instances du dialogue social.
- La compréhension des obligations légales et des thématiques incontournables de la négociation.
- La distinction des niveaux et des calendriers de négociation (entreprise, branche).
- L'analyse des différentes postures RH dans la relation avec les représentants du personnel.

Travaux pratiques

- Réaliser une cartographie des acteurs et analyser un cas de négociation collective.

Module 2 : préparer et structurer la stratégie de négociation

- La définition des objectifs stratégiques, des marges de manœuvre et des points de rupture (lignes rouges).
- La collecte et l'analyse des données et arguments de fond pour étayer la position de l'entreprise.
- La construction de la stratégie et la tactique de négociation (analyse BATNA, concessions possibles, leviers).
- La préparation du plan de communication interne avant et après le cycle de négociation.

Travaux pratiques

- Simuler la préparation d'une négociation sur un sujet RH concret (ex: NAO ou télétravail).

Module 3 : conduire l'entretien de négociation et gérer les situations délicates

- L'application des techniques de communication assertive et de gestion des émotions en séance.
- Le développement de l'écoute active, de la reformulation et des méthodes de désamorçage des tensions.
- L'utilisation de techniques d’influence éthiques et la gestion des objections des partenaires sociaux.
- La promotion d'une approche coopérative orientée vers la recherche de solutions communes.

Travaux pratiques

- Mener un jeu de rôle complet de négociation entre la direction RH et les représentants du personnel.

Module 4 : conclure, formaliser et assurer le suivi de l'accord

- La maîtrise des étapes de validation, de signature et de dépôt d'un accord collectif.
- La rédaction des clauses essentielles et l'identification des pièges juridiques à éviter.
- La communication efficace sur l'accord et le pilotage de la mise en œuvre des engagements pris.
- L'évaluation des impacts sociaux et organisationnels après la signature de l'accord.

Travaux pratiques

- Rédiger un extrait d'accord et bâtir un plan de suivi des engagements.