



## **Piloter le rôle et les missions des Instances Représentatives du Personnel (IRP)**

<b>Date et durée</b>
Code formation : RH028FR Durée : 2 jours Nombre d'heures : 14 heures
<b>Description</b>
Face aux <b>mutations technologiques</b> (IA, digitalisation), la qualité du dialogue social devient un indicateur clé de la performance durable. Cette formation vise à renforcer la montée en compétences sociales des <b>Instances Représentatives du Personnel</b> (IRP) pour en faire un pilier de l'intelligence collective au sein de l'entreprise. Ce parcours de 2 jours alterne apports théoriques (50%) et pratiques (50%). Vous explorerez le <b>cadre légal</b> applicable, le statut des représentants, et les <b>techniques de négociation</b> . Des études de cas et des mises en situation vous permettront d'ancrer les méthodes de <b>gestion des conflits</b> et de résolution de différends. L'objectif est de doter les IRP des compétences indispensables pour <b>sauvegarder les droits des travailleurs</b> et préserver le climat social. Vous repartirez outiller pour engager un dialogue constructif et stratégique, même sur des sujets complexes comme l' <b>IA au travail</b> .
<b>Objectifs</b>
À l'issue de cette formation, vous atteindrez les objectifs de compétences suivants : <ul style="list-style-type: none"><li>• déchiffrer le cadre légal encadrant l'action des représentants du personnel et situer leurs droits et obligations dans le dialogue social ;</li><li>• comprendre le rôle, les missions et les moyens d'action des IRP pour exercer pleinement leur mandat ;</li><li>• Développer des compétences relationnelles solides afin de représenter efficacement les salariés et de créer un lien de confiance ;</li><li>• maîtriser les techniques de communication sociale, de négociation et de gestion des conflits pour obtenir des résultats constructifs ;</li><li>• renforcer la crédibilité et l'impact des IRP au sein de l'entreprise en adoptant une posture professionnelle et stratégique ;</li><li>• acquérir les outils nécessaires à une négociation sociale constructive, préparée et gagnante.</li></ul>
<b>Points forts</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Approche pragmatique</b> : alternez 50 % de théorie, 40 % d'études de cas et 10 % d'ateliers pour ancrer les concepts dès la formation.</li><li>• <b>Contexte adapté</b> : personnalisez le contenu au contexte concret de votre entreprise et reprenez-le dès le lendemain.</li><li>• <b>Outils opérationnels</b> : repartez avec des méthodes et outils immédiatement utilisables en situation réelle.</li><li>• <b>Équilibre des savoirs</b> : combinez modules juridiques (savoirs) et pratiques (savoir-faire) pour être crédible sur le terrain comme devant la hiérarchie.</li></ul>

## Modalités d'évaluation

Travaux Pratiques

Etude de cas

## Pré-requis

*Suivre cette formation nécessite les prérequis suivants :*

- **Expérience professionnelle** : être membre élu ou mandaté d'une Instance Représente du Personnel (IRP). Cette formation est conçue pour les représentants en exercice qui souhaitent structurer leur approche.
- **Connaissances de base :**
  - une forte motivation pour développer ses compétences en communication ;
  - un intérêt pour le droit social et la négociation.

## Public

*Cette formation s'adresse aux membres élus ou mandatés des IRP qui souhaitent professionnaliser leur mandat. Le public inclut notamment :*

- Les **délégués du Personnel** qui portent les réclamations individuelles et collectives afin de garantir la sauvegarde des droits des travailleurs.
- Les **délégués syndicaux** qui conduisent les négociations sociales pour le compte de leur organisation afin d'aboutir à des accords constructifs.
- Les **membres du CSE (ou instance équivalente)** qui exercent leurs missions consultatives et opérationnelles pour préserver le climat social.
- Tout **représentant du personnel (élu ou mandaté)** qui débute son mandat et souhaite acquérir les fondamentaux juridiques et relationnels pour agir avec crédibilité.

## Programme

### **Module 1 : maîtriser le cadre d'action et le statut des IRP**

#### **Compréhension de l'environnement de l'entreprise**

- L'intégration des valeurs de l'entreprise.
- L'analyse de la marque employeur via la technique du Net Promoter Score (NPS).
- L'identification des problématiques et des nouveaux enjeux de réflexion pour les IRP (IA et digitalisation).

#### **Le cadre juridique des IRP**

- Les différentes sources normatives (Code du travail, décrets) et conventionnelles.
- L'analyse des sources jurisprudentielles.
- Les précautions à prendre dans la vulgarisation de la réglementation via les réseaux sociaux.

#### **Le statut des IRP**

- Les obligations de l'employeur relatives au fonctionnement des IRP.
- Le processus d'élection : conditions, durée et fin de mandat.
- Le statut, la fonction et la protection légale des délégués du personnel et syndicaux.

### **Module 2 : gérer les différends et les conflits collectifs**

## ***Gestion des différends individuels et collectifs***

- La présentation structurée des réclamations et des revendications à l'employeur.
- Les conditions et modalités de présentation des réclamations.
- Le rôle de conciliation de l'inspection du travail dans les différends.
- Les voies de recours disponibles contre les décisions de l'inspection du travail.

## ***Résolution des conflits en entreprise***

- L'identification des typologies de conflits en entreprise.
- L'application des techniques de gestion des conflits par la médiation.
- La découverte des modes alternatifs de résolution des conflits de travail.