

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

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

Modalités d'évaluation
Travaux Pratiques Etude de cas
Pré-requis
<p><i>Suivre cette formation nécessite les prérequis suivants :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Expérience professionnelle : être membre élu ou mandaté d'une Instance Représentative du Personnel (IRP). Cette formation est conçue pour les représentants en exercice qui souhaitent structurer leur approche. • Connaissances de base : <ul style="list-style-type: none"> ◦ une forte motivation pour développer ses compétences en communication ; ◦ un intérêt pour le droit social et la négociation.
Public
<p><i>Cette formation s'adresse aux membres élus ou mandatés des IRP qui souhaitent professionnaliser leur mandat. Le public inclut notamment :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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
<p>Module 1 : maîtriser le cadre d'action et le statut des IRP</p> <p>Compréhension de l'environnement de l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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). <p>Le cadre juridique des IRP</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Le statut des IRP</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Module 2 : gérer les différends et les conflits collectifs</p>

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.