

Nos SYNDICATS

Qui sont les partenaires sociaux ? Quels sont leurs rôles ? Comment communiquer efficacement ?

2 journées



- Les objectifs de la formation
- Plan de formation proposé et thèmes abordés
- Approche pédagogique

Objectifs de la formation

La formation s'adresse à la ligne hiérarchique de l'entreprise et a pour but initial de leur donner des outils (information, techniques,...) qui leur permettront d'aborder sereinement les nombreux contacts avec les interlocuteurs sociaux.



Connaître le fonctionnement général de la concertation sociale, la composition des organes paritaires et les droits et devoirs des représentants du personnel

Etre capable de déterminer des scénarios d'action et une « MESORE »

Etre capable d'établir une relation de confiance avec les interlocuteurs sociaux ne partageant pas toujours le même point de vue

Etre capable de gérer et anticiper son stress pendant et avant une négociation



Etre capable de communiquer clairement et efficacement et ne pas se laisser déborder

Etre capable de définir et de défendre son objectif préalable à la négociation

Etre capable d'écouter activement et avec assertivité en situation difficile

Etre capable de comprendre les principes de base de la négociation



Contenu

La formation est avant tout un espace d'échanges et de test de différents comportements, attitudes, techniques.

2 Journées : 16 h

1. Historique et rôles des organisations syndicales en Belgique
2. Quels sont les différents organes de concertation sociale tant au niveau national qu'au niveau de l'entreprise?
 1. C.N.T., Commission paritaire
 2. C.E., C.P.P.T., Délégation syndicale et culture de concertation sociale chez ORES
 3. Qu'est-ce qu'une CCT ?
 4. Pourquoi des élections sociales ?
 5. Droits et les devoirs des représentants du personnel ?
3. Concertation sociale : un dialogue entre concurrence et Partenariat
4. Être un leader social chez ORES
5. Pourquoi devient-on représentant du personnel ?
6. Importance de la communication et de l'écoute active dans les relations sociales et pièges à éviter
7. Les principes de la négociation

CONCLUSION ET ÉVALUATION:

Un débriefing peut être organisé en fin de séminaire en présence des participants (et/ou) de la personne qui sera déléguée par l'employeur.

Il est très important de noter que les jeux de rôle sont des cas réels vécus, présentés par l'animateur, tirés de son expérience professionnelle.

Exercices et Jeux de rôles

Les thèmes des exercices et des jeux de rôles présentés durant la formation seront précisés après la rencontre avec le client.

L'objectif de ces jeux de rôles est de permettre aux participants de mettre en pratique ce qu'ils ont appris et d'aborder une négociation limitant le risque social.

A titre d'exemples, si la durée de la formation le permet, les jeux de rôle suivants pourront être proposés

Mise en situation d'un manager interpellé au sein de son département par un délégué syndical

1. Définition
2. Utilité
3. Méthode

- les hommes
- les intérêts
- les solutions
- les critères

Mise en situation d'un manager actif dans la négociation relative à la modification des horaires au sein de son département

1. Négociation si existence d'un conflit potentiel
2. Les grandes fonctions du conflit
3. Les variables d'un conflit
4. Les règles de négociation
 - Avant la négociation
 - Pendant la négociation
 - Après la négociation
5. Les tactiques et manières de faire
 - Les concessions
 - Le temps
 - L'affectif
 - Le langage



APPROCHE PÉDAGOGIQUE

« 70% de nos compétences proviennent d'un
apprentissage dans l'expérience et l'action »

Morgan Mc Call, Michael M. Lombardo et Robert W. Eichinger

70:20:10

MODÈLE D'APPRENTISSAGE

70%

**Pratique de tous les jours
Actions et expériences**

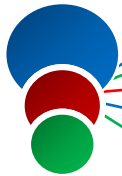
20%

**Interactions sociales
Partage entre les pairs**

10%

**Conscient et formel:
salle de formation - lectures, ...**

La méthode ALIAS Consult



Jeux à thèmes
Lego

Mises en situation

Jeux cadres



NOS MÉTHODOLOGIES

- Apprentissages ludo-pédagogiques : **jeux cadres de THIAGI**, jeux à thème, légos, mises en situations, ...
- Co-construction d'**outils** concrets, pratiques, directement applicables et éprouvés depuis de nombreuses années
- Moyens mnémotechniques construits sur les neurosciences
- Techniques d'animation de groupe

Nos formateurs-animateurs sont rompus aux outils transversaux suivants : PNL, Analyse Transactionnelle, C.N.V., Process Communication, Jeux cadres Thiagi, Intelligence émotionnelle , Intelligence collective, Posture OK+ OK+,...

CARACTÉRISTIQUES

« Canevas clair, approche ludique, enjeux sérieux, bénéfiques concrets et durables »



BÉNÉFICES



Rend les apprenants actifs et tous concernés

Les participants sont touchés dans leurs émotions => apprentissages ancrés

Vous faites des économies : plus grands groupes possible!

