

## Objectifs

Identifier et gérer les nouveaux risques de conflits liés aux RPS. Prise en compte des nouveaux pouvoirs du CHSCT. Anticiper et désamorcer les blocages en utilisant les diagnostics sociaux et psychosociaux.

## Participants

Membre de CHSCT - Représentants du personnel, Chefs d'entreprise, Responsable de la fonction Personnel - Ressources Humaines

## Prérequis

Aucun

## Pédagogie

La pédagogie est basée sur le principe de la dynamique de groupe avec alternance d'apports théoriques, de phases de réflexion collectives et individuelles, d'exercices, d'études de cas et de mises en situations observées. Formation / Action participative et interactive : les participants sont acteurs de leur formation notamment lors des mises en situation car ils s'appuient sur leurs connaissances, les expériences et mettront en oeuvre les nouveaux outils présentés au cours de la session.

## Profil de l'intervenant

Consultant-formateur expert sur cette thématique. Suivi des compétences techniques et pédagogiques assurée par nos services.

## Moyens techniques

Encadrement complet des stagiaires durant la formation. Espace d'accueil, configuration technique des salles et matériel pédagogique dédié pour les formations en centre. Remise d'une documentation pédagogique papier ou numérique à échéance de la formation.

## Méthodes d'évaluation des acquis

Exercices individuels et collectifs durant la formation. Evaluation des acquis et attestation de fin de stage adressés avec la facture.

## Programme

### Les risques psychosociaux - indicateur de performance sociale de l'entreprise

Les RPS : un champ favorable aux conflits

Conflits personnels

Conflits juridiques

Identification entre qualité du dialogue social, prévention des RPS et implication du management

Médias et négociations

Projets de changement face aux nouvelles stratégies syndicales

### Les RPS et les nouvelles formes de conflits

Charge émotionnelle liée aux RPS

Blocage du dialogue social

Montée en puissance du CHSCT et restructuration du dialogue social

Comment négocier sur les RPS et faire évoluer les méthodes de négociation

Blocage des projets de changement  
Portée de l'arrêt SNECMA  
Consultation du CE et du CHSCT  
Recours à un Expert  
Les nouvelles formes de conflits sans grève  
Gestion des risques liés à l'expertise du CHSCT  
Les marges de manoeuvre de l'entreprise face aux prérogatives et moyens du CHSCT  
Les marges de manoeuvre des élus du CHSCT face à la direction  
Les points de droit  
L'expertise liée aux « risques graves »  
L'expertise liée aux « projets importants »  
Méthodologie de traitement d'une demande d'expertise  
Les différentes options en fonction du contexte social  
Le formalisme de la demande d'expertise  
Contestation et formalisme  
Conduite à tenir. Que demander aux Experts  
Gestion du contenu du rapport d'expertise

## Construction des liens entre pilotage social et prévention des RPS

Le dialogue partagé - facteur de réussite  
Avantages et limites  
Repérer les convergences entre facteurs de risques sociaux et psychosociaux  
Structuration de l'identification et de l'évaluation des risques  
Mise en place des systèmes de veille performants  
Analyse transverse de la stratégie sociale  
Articulation entre gestion du changement, régulation sociale et GPEC  
Implication des managers et des IRP dans l'élaboration des diagnostics (sociaux, organisationnels et managériaux)  
Intégration de la prévention des RPS dans la stratégie de l'entreprise  
Formation des dirigeants et du management et adhésion aux diagnostics  
Construction d'une communication sociale managériale et représentative