

Manager : être acteur des relations sociales au quotidien



DTRS-19 2 Jours (14 Heures)

Description

Des relations sociales équilibrées reposent sur deux piliers essentiels : les représentants du personnel bien entendu et... les managers ! Ces derniers ont un rôle important à jouer dans les relations sociales : observation, remontée d'information, relais de communication ... Pour prendre leur place dans 'l'échiquier' des relations sociales, il est indispensable qu'ils acquièrent un certain nombre de réflexes pour manager au quotidien leur équipe et plus particulièrement les salariés représentants du personnel : ces derniers peuvent-ils s'absenter de leur poste de travail sans prévenir ? Doit-on tenir compte des heures de délégation lors de la fixation des objectifs ? ... Les managers trouveront des réponses concrètes à toutes ces questions lors de cette formation. NB : Ce programme de formation prend en compte les dernières évolutions légales.

À qui s'adresse cette formation ?

Pour qui

Cadre, manager, responsable opérationnel qui manage des représentants du personnel au quotidien dans son équipe.

Prérequis

Aucune

Les objectifs de la formation

- Prendre conscience du rôle du manager dans les relations sociales.
- Mieux connaître les représentants du personnel et les syndicats.
- Acquérir les connaissances juridiques indispensables.
- S'initier aux pratiques et comportements de la gestion sociale au quotidien.
- Acquérir les moyens permettant de jouer pleinement son rôle dans les relations sociales.

Programme de la formation

Comprendre le système des relations sociales

- Identifier les acteurs sociaux en externe et en interne et repérer leurs liens.
- Actualiser ses connaissances sur les stratégies des différents syndicats.
- Cerner le rôle du manager dans les relations sociales.

Acquérir les connaissances juridiques indispensables

- Identifier les rôles et missions de chaque instance.
- Évaluer les droits et devoirs des représentants du personnel.
- Bien cerner les limites afin d'agir avec discernement.

Manager les représentants du personnel de son équipe

- Repérer le profil de chaque représentant du personnel.
- Tenir compte des heures de délégation dans l'organisation du travail du représentant du personnel.
- Développer des pratiques aptes à favoriser des comportements constructifs de leur part.
- Manager l'élu sans discriminer : entretien annuel ; gestion de carrière...

Agir en tant qu'acteur du dialogue social Être le premier gestionnaire des préoccupations des salariés de son équipe.

- Participer à l'analyse des réclamations des DP du service.
- Accompagner les visites du CHSCT ou de la CSSCT dans son service.
- Repérer et réduire les facteurs de tensions internes afin de prévenir les conflits.
- Contribuer à l'observation sociale et travailler en partenariat avec les RH.