

PILOTER LES RELATIONS SOCIALES ET LE DIALOGUE SOCIAL - BLOC DE COMPÉTENCES

FAIRE DU DIALOGUE SOCIAL UN LEVIER D'ENGAGEMENT ET DE PERFORMANCE DURABLE

OBJECTIFS

Piloter le dialogue social
Prévenir les risques de santé et sécurité au travail

La certification

Ce bloc de compétences est capitalisable dans le parcours diplômant :
- Chargé des Ressources Humaines, certification professionnelle enregistrée au RNCP au niveau 6 (code NSF 315, 315p, 315t), par décision France compétences du 13/12/2022 publiée le 14/12/2022

Système d'évaluation

La validation du bloc de compétences repose sur l'évaluation d'une application réelle ou simulée des compétences acquises

BLOC DE COMPÉTENCES

Durée : 7 jours
sur 3 mois
Code WEB : RHUFFRRH8B

Public

Chargé des ressources humaines, Chargé de mission RH, emploi ou formation, Gestionnaire ressources humaines, Responsable ressources humaines

Prérequis

- Aucun prérequis exigé

Modalités d'admission

- La décision d'admission est communiquée au candidat sous un mois par CESI.

Rythme de formation

La formation est organisée selon un rythme de 1 à 2 jours par mois environ à CESI.

Frais de scolarité

2 205 euros
2 646 euros TTC
Tarif applicable pour toute inscription réalisée en 2026.

- Un rythme adapté à vos contraintes personnelles et professionnelles

- Une pédagogie axée sur des cas concrets en entreprise
- Un référent CESI dédié à votre réussite
- Des formateurs experts du domaine
- Des temps de partage entre pairs
- Des blocs certifiants reconnus
- Des compétences capitalisables dans un parcours long



Pilotage de la relation avec les partenaires sociaux

Contexte et acteurs du dialogue social en France
Définition de la place du dialogue social depuis les lois
Rebsamen, El Khomri et ordonnances Macron
Rôle des managers, des RH dans ses relations avec les IRP
Articulation du dialogue social et communication sociale : la responsabilité des managers, de la fonction RH et de la direction
Représentation élue : CSE
Rôle et attributions
Fonctionnement
Moyens : heures de délégation, recours à des experts, règlement intérieur du CSE, budgets
Droit d'alerte et droit de retrait
Représentation désignée : DS et section syndicale
Rôle
Fonctionnement
Moyen
Mise en place des élections CSE
Processus électoral : conditions éligibilité, règles de calcul des effectifs (nouvelles règles), protocole d'accord pré-électoral...
Accord de fonctionnement du CSE
Place des organisations syndicales dans le processus électoral
Représentation équilibrée des hommes et des femmes
Durée du mandat
Protection des institutions représentatives du personnel
Délit d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives
Protection contre le licenciement
Garantie d'évolution de salaires
Heures de délégations
Règles et suivi

Préparation des négociations sociales

Informations à destination du CSE
BDESE : organisation, architecture de la BDESE, contenu (évolution depuis août 2021 - conséquences environnementales)
Autres documents : registre unique du personnel, documents nécessaires aux décomptes de la durée du travail, etc.
Réunions du CSE
CSE d'établissement, CSE central
Réunions préparatoires, réunions plénières
Ordre du jour, convocation
Avis et vote
Elaboration et diffusion du PV de réunion
Information et consultation du CSE
Evolution du nombre de Consultations obligatoires annuelles
Dispositions d'urgence : consultation (orientation

OUVERTURES DANS NOS CAMPUS

stratégique, situation économique et financière de l'entreprise, politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de

Consultez nos campus pour en savoir plus.

Consultation ponctuelle du CSE
Arras, Nancy, Paris - Nanterre, Reims, Rouen, Saint-Nazaire, Strasbourg, Toulouse
Différents types de négociation
Obligatoires

Facultatifs
Thématiques
Conflit
Déroulement des négociations
Acteurs
Rôle des IRP
PV d'accord / PV de désaccord

Risques psychosociaux, santé et sécurité au travail

Principes généraux
Obligation générale de protection de la santé mentale et physique des salariés
Droit d'alerte et droit de retrait
Faute inexcusable de l'employeur
Non-assistance à personne en danger
Acteurs de la prévention des risques
Inspection du travail
CARSAT
ARACT et ANACT
Médecine du travail
Autres intervenants externes
Direction et élus
Référé contre harcèlement sexuel et agissements sexistes
Référé santé, sécurité et environnement
Risques physiques du travail
Critères de pénibilité
Absentéisme
Accident de travail
Maladie professionnelle
Risques psychosociaux
Stress
Violences internes ou externes
Harcèlement moral
Harcèlement sexuel
Epuisement professionnel (burn out, bore out, brown out)
Santé au travail
Lien entre management, RPS, santé et sécurité au travail
Lien entre changement et santé au travail
RPS numérique : zoom sur le bilan télétravail
Moyens de prévention et d'action
Connaitre une matrice d'analyse situationnelle (Gollac ou Karasek)
DUERP
PAPRI Pact, programme annuel de prévention
Prévention primaire, secondaire, tertiaire
Enquête pour Harcèlement
Introduction à la QVCT

LOTJ : Piloter les relations sociales et le dialogue social

Learning on the job
Mise en pratique des compétences professionnelles du bloc sur le cas réel de son entreprise

Validation Piloter les relations sociales et le dialogue social

Evaluation du bloc de compétences

