

FPG109 - GRH, dialogue social et transformations des organisations

Présentation

Prérequis

Professionnels des Ressources Humaines de toute organisation ; Salariés et représentants élus ou mandatés des IRP;

Les participants sont supposés connaître les bases des relations professionnelles au plan de la législation du système de représentation et du paritarisme, de l'histoire des relations tripartites syndicats, patronat et Etat. L'objet du cours n'est donc pas d'acquérir ces connaissances mais d'apprendre à porter un diagnostic sur le fonctionnement des IRP, définir et mettre en oeuvre des actions d'amélioration de l'efficacité de la représentation pour conduire les transformations des organisations .

Objectifs pédagogiques

Présenter aux auditeurs une approche opérationnelle de l'animation des instances représentatives et de la gestion du changement (croissance, décroissance et transformations) et des conflits et controverses qu'induisent ces changements. Le cours s'attache à montrer le rôle, les stratégies et les méthodes de la fonction RH dans le champ des relations sociales à partir d'une compréhension des enjeux de transformation des entreprises.

Le cours doit permettre de :

Conduire activement les politiques RH dans le respect des instances et de leur mission.

Faire face aux transformations de l'entreprise en tenant compte des spécificités (culturelles, historiques, institutionnelles et managériales) de l'organisation.

Conduire la fonction RH à tenir sa place dans le traitement des contradictions perçues par les salariés sur des enjeux économiques et sociaux d'actualité.

Compétences

Revisiter sa lecture du fonctionnement du système de relations sociales de l'entreprise et des difficultés à le faire évoluer. Se construire une compréhension de ce fonctionnement dans les autres cas.

Etre capable de décrire les processus de gestion des transformations appliqués le plus couramment en entreprise et positionner la place reconnue aux partenaires sociaux dans ceux ci.

Connaître et savoir faire appel à des démarches de transformation culturelle (anthropologie d'entreprise) pour réussir des changements lourds. Etre informé des techniques relatives, en connaître les limites et conditions de succès (et non pas savoir les mettre en oeuvre à ce stade)

Utiliser les outils de conduite de relations sociales en situation de gestion préventive, en situation de résolution de difficulté qualifiée ou en situation de crise

Programme

Contenu

- Les acteurs et les positions d'acteurs. Emergence d'une négociation sociale internationale.
- Les institutions représentatives et paritaires et le diagnostic de leur fonctionnement
- Les textes fondateurs et réformateurs du fonctionnement du dialogue social en

🌟 Valide le 18-01-2019

Code : FPG109

6 crédits

Responsabilité nationale :

EPN16 - Innovation / Olfa
ZAIBET GRESELLE

Contact national :

EPN16 Innovation

2 rue conté

75003 Paris

01 40 27 29 60

Luisa Tusamba

luisa.tusambalufutu@lecnam.net

France

- Les règles du jeu et les pratiques implicites :
 - Du changement organisationnel et du changement social
 - De la négociation collective
 - Des conflits collectifs et de leurs formes nouvelles
- Les rôles et les méthodes de la gestion des relations sociales en entreprise
- L'anticipation des transformations : l'approche gestionnaire du changement, l'approche anthropologique et culturelle du changement, l'approche collaborative dite mixte.
- L'équilibre nécessaire et les déséquilibres des pouvoirs (des managers, des représentants salariés et des parties prenantes)
- Le traitement des grands enjeux sociaux actuels :
 - Relecture et décryptage d'enjeux de l'actualité récente (niveaux entreprise, branche ou national)
 - Les chantiers ouverts
 - Les interdits culturels qui pourraient être levés dans les années à venir
- Regard sur les systèmes de représentation de quelques pays étrangers et de la construction d'une représentation sociale européenne

Modalités de validation

- Examen final

Description des modalités de validation

Examen de fin de semestre

Bibliographie

Titre	Auteur(s)
Fonctions RH, 2015 Pearson	M Thévenet et alter
Anthropologie d'entreprise Pearson 2009	marc Lebally Alain Simon
du plaisir au désir de changer dunod	Kourilsky
Stratégie du projet latéral dunod	César et Herbemont
Boostez l'intelligence collective albin michel	D'Herbemont