

Optimiser la négociation et la communication d'accords d'entreprise avec les partenaires sociaux (Stratégie et Techniques - Dialogue Social Niveau 2)

Ressources Humaines (RH), Santé Sécurité au Travail - 2025

La formation en résumé

La négociation d'un accord d'entreprise est un pilier essentiel du dialogue social. Les derniers changements législatifs comme la Loi Travail de 2016 et les Ordonnances Macron de 2017, ont modifié en profondeur les modalités de négociation, offrant de nouvelles opportunités mais aussi de nouveaux défis. Selon un rapport de l'**Organisation Internationale du Travail (OIT)** de 2022, la négociation collective contribue à réduire les inégalités de revenus et à renforcer la résilience des entreprises en période de crise, notamment en stabilisant l'emploi et les conditions de travail, deux piliers fondamentaux dans la relation de travail. En outre, les entreprises qui investissent dans un dialogue social structuré voient une amélioration de 20 % du climat social et une réduction significative des conflits internes. Cependant, une mauvaise gestion des négociations peut entraîner des conflits coûteux, non seulement sur le plan financier, mais aussi en termes d'impact sur l'image de marque de l'entreprise et évidemment, sur le moral, l'engagement et la motivation des équipes.

Cette formation vous permettra de maîtriser les subtilités des négociations collectives, notamment les accords de performance collective, les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), et les relations avec les partenaires sociaux. Vous apprendrez à structurer des négociations efficaces, à éviter les erreurs juridiques et à conclure des accords équilibrés et conformes à la législation en vigueur.

1 435 €

(non assujetti à la TVA)



14 heures



2 jours



Mises en situation

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

- 13/03, 14/03
- 08/10, 09/10

Objectifs :

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Expliquer l'articulation des normes, notamment la hiérarchie entre les accords d'entreprise, de branche et les conventions collectives
- Identifier les acteurs et les nouvelles règles de négociation collective introduites par les évolutions législatives récentes
- Décrire les thèmes et le périmètre des négociations annuelles obligatoires et analyser les marges de manœuvre par rapport à l'ordre public et aux conventions collectives
- Rédiger un accord collectif en tenant compte des clauses obligatoires et de la validité des accords
- Appliquer une méthode de négociation structurée en prenant en compte les dimensions relationnelles, stratégiques et organisationnelles
- Éviter les principaux écueils dans la négociation et gérer les émotions et les relations interpersonnelles au cours des discussions
- Expliquer le cadre légal et les modalités de mise en place d'un accord de performance collective, en lien avec les statuts individuels et collectifs des salariés et formaliser un accord de performance collective
- Analyser les conditions dans lesquelles un accord collectif peut être révisé ou dénoncé, en tenant compte des obligations légales
- Anticiper les conséquences de la révision ou de la dénonciation d'un accord sur les relations sociales dans l'entreprise

Participants :

Cette formation est destinée aux personnes (DRH/RH/Gérant/Employeur) qui souhaitent mieux appréhender les processus de négociations d'accords collectifs dans l'entreprise

Prérequis :

Cette formation ne nécessite aucun pré-requis

Le contenu

La réforme de l'articulation des normes

- Hiérarchie des normes
- Articulation entre les différentes normes conventionnelles et primauté de l'accord d'entreprise
- Les différents acteurs de la négociation:
 - Entreprise avec délégués syndicaux
 - Entreprise sans délégués syndicaux
 - Elus mandatés par une organisation syndicale
 - Elus non mandatés
- Thèmes ouverts à la négociation en fonction des différents acteurs

Négociation collective et NAO Négociation Collective Obligatoire

- Périmètre de la négociation
- Thème des NAO ou Négociations Annuelles Obligatoires
- Marges de manœuvre :
 - par rapport à l'ordre public absolu, social ou dérogatoire
 - par rapport à la convention collective
- Contenu d'un accord : les différentes clauses
- Validité des accords : les accords majoritaires
- Révision et dénonciation des accords
- Des éléments pour la négociation après la loi travail et les ordonnances
 - Quelles règles supplétives peuvent s'appliquer à défaut de négociation ?
 - Quel est le poids représentatif sur le périmètre de la négociation ?

Les accords de performance collective

- Le cadre légal (L 2254-2) et le contexte de ces accords
- Le lien entre ces accords et le statut individuel des salariés
- Les modalités de mise en place
- Différents cas d'application :
 - Harmoniser le statut collectif
 - Modifier la rémunération variable de certaines catégories de personnel
 - Développer la mobilité géographique et professionnelle
 - Renforcer la compétitivité de l'entreprise

Méthode de négociation

Présentation d'une méthode de négociation :

- Se questionner avant de négocier
- Les 10 écueils à éviter
- Préparer avant de négocier:
 - Dimension relationnelle (les relations, les émotions) : Qui ?
 - Relations interpersonnelles
 - Relations de mandat
 - Relations entre parties prenantes
 - Dimension stratégique (sujets à traiter/problèmes à résoudre - le fond) : Quoi ?
 - Motivations
 - Solutions à la table
 - Justifications
 - Solutions hors table
 - Dimension organisationnelle (processus) : Comment ?
 - Planification de la réunion
 - Communication
 - Organisation logistique
- Les 10 Principes structurants la négociation
- L'écoute avant la parole
- La gestion des émotions
 - Diagnostic des situations
 - Analyse des situations difficiles
- Formaliser l'accord avant de conclure
 - Quand envisager l'accord ?
 - Pourquoi accepter tel accord ?

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Moyens pédagogiques et d'encadrement :

Formation interentreprises avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Pédagogie active : Echanges, analyses de pratiques, mises en situation, cas réels d'entreprises

Support de formation remis aux participants.

Groupe de 3 à 12 participants maximum.

Formation animée par un de nos formateurs experts de son domaine et sélectionné selon un processus qualité certifié. Les formateurs sont accompagnés par notre pôle pédagogique intégré « [Agir et Apprendre](#) ». Parcours du formateur disponible sur simple demande.

Suivi et évaluation de la formation :

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation notamment au travers de QCM, mises en situations, mises en pratiques, présentations... Qui feront l'objet d'une analyse/correction et d'un retour du formateur.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

