

Saisissez des opportunités nouvelles pour installer ou consolider une dynamique de dialogue social rénové

La valorisation des parcours professionnels des représentants du personnel de votre entreprise

IDée Consultants, avec 25 années de conseil et de formation en management des relations sociales auprès des entreprises, met à votre service ses consultants issus de l'inspection du travail, de directions d'entreprises, des fonctions ressources humaines et du syndicalisme, pour vous assister dans l'application des dispositions de la Loi Rebsamen du 17 août 2015.

1/ IDée Consultants construit avec vous et vos partenaires sociaux l'accord « Valorisation des parcours des représentants du personnel »

L'article L2141-5 du Code du travail prévoit désormais qu'« un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des hommes et des femmes.

Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice des mandats par les représentants du personnel désignés ou élus, dans leur évolution professionnelle. »

IDée Consultants vous assiste dans la construction d'une stratégie de dialogue social intégrant la valorisation des représentants du personnel élus ou mandatés avec pour objectifs de :

Faire émerger des candidats aux différents mandats soucieux de s'investir dans un dialogue constructif et véritablement représentatifs des attentes et intérêts des salariés ;

Sécuriser les parcours de telle manière que les prises de mandats, non seulement n'obèrent plus mais interagissent positivement sur les parcours professionnels ;

Promouvoir un dialogue ambitieux et contributif à la performance de l'entreprise tout en préservant les intérêts de toutes ses parties prenantes.

2/ IDée Consultants construit avec vous le processus d'entretien de début de mandat

L'article L2141 5 alinéa 3 précise que désormais : « au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi ».

IDée Consultants définit avec vous le cadrage de ces modalités.

Avec les fonctions RH, et chaque fois que possible en concertation avec les représentants des organisations syndicales, nous proposons un dispositif d'appui aux managers, permettant de construire des entretiens de début de mandat qui garantissent la juste conciliation entre :

- Le bon fonctionnement des services et la qualité de la relation managériale, notamment par :
 - Les modalités concertées de prise des heures de mandat,
 - La communication avec les équipes sur le sens et les contraintes (conditions d'exercice) du mandat,

- Et la sécurisation des parcours des mandatés, notamment par :
 - Le rééquilibrage des objectifs professionnels et de la charge de travail avec le temps passé sur le poste,
 - L'analyse des besoins de formation et d'accompagnement garantissant le maintien de l'employabilité.

Et nous pouvons vous accompagner dans la mise en œuvre effective de ces dispositions en vous assistant lors des entretiens.

3/ IDée Consultants construit avec vous le Bilan d'Itinéraire Professionnel des représentants du personnel élus ou mandatés

L'article 2141-5 alinéa 4 du Code du travail indique désormais que « lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée du travail, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise ».

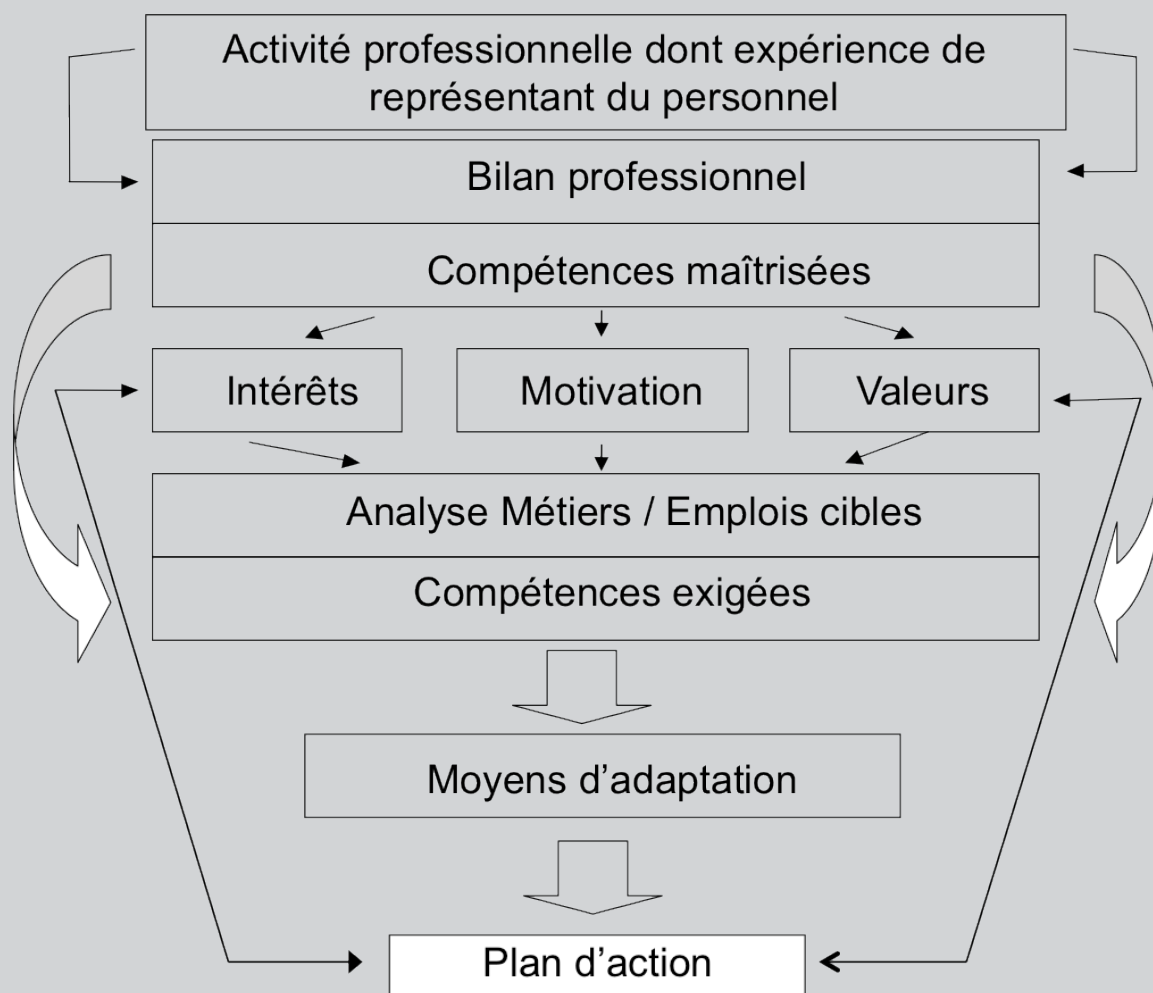
Préambule

A priori méthodologique et pédagogique

Le Bilan d'Itinéraire Professionnel (BIP) des représentants élus ou mandatés prend en compte leur expérience acquise au cours de leur itinéraire professionnel et notamment les compétences acquises dans le cadre de leur mandat, ces compétences étant indissociables de leur « portefeuille de compétences ».

Le BIP des représentants élus ou mandatés peut s'effectuer en individuel ou en collectif. A chaque fois que la situation le permet nous recommandons fortement de privilégier le BIP collectif qui présente de nombreux intérêts : partage des points de vue, croisement des expériences, relativisation des avis, dynamique de l'action, ...

Schéma de la démarche BIP



La finalité de la démarche

Le BIP propose une démarche dynamique permettant à chaque représentant élu ou mandaté de définir et construire à court et moyen termes, de façon pragmatique et adaptée à l'entreprise, la prochaine étape de son itinéraire professionnel avec un plan d'action personnalisé pour y parvenir.

Les objectifs du BIP

- S'approprier les outils du bilan professionnel
- Prendre conscience de ses compétences et aptitudes par l'analyse de son activité professionnelle notamment de son activité de représentant du personnel et mettre en évidence les points forts mobilisables, les points à développer, les compétences transférables
- Faire le point sur ses valeurs, ses motivations, ses intérêts
- Acquérir une méthode d'analyse des emplois et des métiers
- Se projeter sur des emplois/métiers internes et/ou externes
- Analyser les moyens d'adaptation nécessaires (formation, tutorat, ...)
- Faire des choix, construire son projet et bâtir un plan d'action

Les modalités de réalisation

Le BIP en individuel

12 heures en 4 séances de 3 heures sur 1 à 2 mois.

Séances de travail, en face à face, avec un consultant coach pour analyser :

- Le parcours professionnel dont l'activité de représentant du personnel,
- Les connaissances, compétences et savoir-être acquis et transférables,
- Les intérêts professionnels, les motivations et les valeurs,
- Les conditions et modalités de mise en œuvre de la poursuite du cursus professionnel.

Travail en individuel inter séances (6 heures minimum) (assimilation, maturation, compléments d'analyse, ...)

Le BIP en collectif

De 2 à 4 jours (selon le programme, bilan seul ou bilan/projet)

Inter session de 15 jours (assimilation, maturation, compléments d'analyse, ...)

Travail en individuel inter session (6 heures minimum)

Pédagogie s'appuyant sur :

- L'alternance de travail individuel, en binôme et en groupe,
- L'apport d'expérience et de méthode d'analyse de la part de l'animateur,
- Des échanges avec les autres participants,
- L'identification pour chaque participant des points possibles d'évolution et moyens à mettre en œuvre,
- La préparation d'un plan d'action à valider avec le consultant coach et l'entreprise.

