

DOCUMENT 8 bis

DOSSIER PEDAGOGIQUE

UNITE DE FORMATION

Demande d'ouverture d'une unité de formation sur la base d'un dossier pédagogique / réseau n'ayant encore fait l'objet d'aucune approbation

- 1 La présente demande émane du :
- (1) Pouvoir organisateur : Chambre Belge des Experts - Comptable (2)
Namur - Luxembourg
 - (1) Directeur (-trice) de l'Institut pour la Communauté française (2)
et se rapporte à l'établissement suivant :

dénomination Inst. d'Ens. Commercial (2) Date et signature du ~~chef d'établissement de la C.F~~
 adresse complète Rue De renne - Delphinie C ou du représentant du P O subventionné : (1) (2)
5002 St-Sewais (2)
 n° de matricule 9.286.015 (2)
 n° de téléphone 081/22.15.80 (2)

Marc R. FIEVET
 Directeur
 15/2/95

- 2 Transmis en date du (3) par le réseau
- (1) Communauté française
 - (1) Libre - confessionnel
 - (1) Provincial et communal
 - (1) - non confessionnel

3. Intitulé de l'unité de formation : Code : (4) 718402V32 F1

Techniques de négociation et gestion des conflits (2)

4. Finalités de l'unité de formation : repris en annexe 1 n° de 1 page(s) (2)
- 5 Capacités préalables requises : repris en annexe 2 n° de 1 page(s) (2)
- 6 Classement de l'unité de formation :
- (1) enseignement secondaire transition (1) qualification (1)
 - (1) degré : inférieur (1) supérieur (1)
 - (1) Catégorie de l'enseignement supérieur de type court Economique (2)
 - (1) Catégorie de l'enseignement supérieur de type long (2)
7. Recommandations particulières pour la constitution des groupes ou le regroupement
 Repris en annexe n° 3 de 1 page(s) (2)
- 8 Programme de (des) cours : Repris en annexe n° 4 de 1 page(s) (2)
- 9 Fixation des capacités terminales : Repris en annexe n° 5 de 1 page(s) (2)
- 10 Charge (s) de cours : Repris en annexe n° 6 de 1 page(s) (2)

(1) Biffer les mentions inutiles ou cocher
 (2) A compléter
 (3) A compléter par le Secrétaire permanent
 (4) Réserve à l'Administration

Annexe 1 : Les finalités.

1.1. Finalités générales.

Conformément à l'article 7 du Décret du 16 avril 1991, organisant l'enseignement de promotion sociale, cette unité de formation a pour objectifs de:

- * contribuer à la valorisation sociale et professionnelle de l'individu en vue d'un meilleur épanouissement;
- * concourir à l'insertion professionnelle, en réponse aux besoins et demandes émanant des entreprises et du secteur public, ainsi qu'à la promotion de l'insertion sociale.

1.2. Finalités spécifiques.

Cette unité de formation a pour but de rendre l'étudiant capable de :

- a) Approcher la gestion des conflits sociaux et des techniques de négociation
- b) Collaborer à la réussite des négociations collectives dans la perspective d'un management partenarial
- c) Collaborer efficacement à la mise en oeuvre d'une stratégie de négociation au quotidien
- d) Comprendre et connaître les divers procédés de lutte au sein de l'entreprise afin de détecter les conflits et les gérer efficacement
- e) Connaître la législation en matière de grève, d'organisation syndicales et de négociation collective
- f) Maîtriser les conséquences d'une négociation

Annexe 2: capacités préalables requises

2.1 Capacités préalables.

L'étudiant sera capable de :

- a) déterminer dans un cas simple les besoins de l'entreprise en terme de ressources humaines
- b) expliquer les techniques usuelles utilisées dans les différents domaines de la GRH (recrutement, sélection, promotion, formation) et les appliquer à un cas pratique simple.
- c) expliquer les techniques destinées à motiver le personnel

2.2 Titres pouvant en tenir lieu.

Attestation de réussite de l'unité de formation "Gestion des ressources humaines", 40 périodes, ESEPStc, ou titre jugé équivalent.

Annexe 3 : Recommandations pour la constitution des groupes - regroupement

Dédoublément conseillé à 35 étudiants.

Annexe 4 : Programme des cours: séminaire de négociation et gestion des conflits (30 p)

L'étudiant doit être capable de :

- a) Comprendre les théories sociologiques des conflits et des groupes
- b) A partir de données concrètes, établir la démarche de la négociation à réaliser
- c) Comprendre et connaître la législation en matière de négociation collective et gestion des conflits
- d) Analyser le rôle des syndicats, leur pouvoir et leurs limites.
- e) Décrire une démarche conflictuelle théorique: son origine, sa réalisation, ses procédés, sa forme, son organisation, ses limites ...

Ces capacités seront atteintes par l'étude élémentaire des notions suivantes :

I. Les conflits sociaux.

1. Approche: - historique
 - économique
 - sociologique
 - juridique
2. Etude sociologique élémentaire des conflits
 - Les théories de l'action collective
 - La théorie des groupes
 - La mobilisation des ressources
 - Le paradigme identitaire
3. Typologie des conflits
 - Procédés ouvriers et patronaux
 - Directs et indirects
 - Collectifs et individuels
 - De pression et d'expression

4. La grève
 - Définition
 - Les limites
 - Les conséquences sociales: emploi, rémunération, lock-out, ...
5. Les syndicats
 - Description
 - Fonctions
6. Les modes de règlement des conflits
 - Les juridictions
 - Les interventions de tiers
 - Négociation collective

II La négociation collective.

1. Qu'est-ce que négocier?
 - Définition
 - Modes interactifs d'échange dans une négociation
 - Négociation constructive et au quotidien
2. Etudes et cadre réglementaire de la négociation collective
 - Les lois et réglementation
 - "Le consensus", les commissions paritaires et les conventions
3. Analyse des types de négociation et comportements.
Affrontement - entente - conflits - coopération - ...
Prévention - réparation ...
4. Les conséquences d'une négociation
 - Sociales
 - Professionnelles
 - Economiques

Annexe 5 : Fixation des capacités terminales.

En fin de formation, l'étudiant maîtrisera les compétences élémentaires en terme de "technique de négociation et gestion des conflits".

Il sera capable de:

- a) Etablir un tableau des conséquences positives et négatives d'une négociation, à divers niveaux: social, professionnel, économique ...
- b) Classer les conflits et les négociation selon leur type comportemental.
- c) Expliquer le rôle de chaque acteur au sein d'une négociation collective
- d) Dans des cas concrets, déterminer la loi, la réglementation ou conventions pouvant résoudre un problème au sein de l'entreprise et le commenter
- e) Expliquer le droit de grève et ses limites, résoudre des cas précis.
- f) Expliquer les tendances actuelles des syndicats : leurs fonctions, leur image.

Le degré de maîtrise sera fonction de la cohérence de la solution, la capacité d'adaptation aux situations et l'argumentation dans un langage clair et précis.

Annexe 6 : Profil du chargé de cours.

Le chargé de cours sera un EXPERT.

Profil de l'EXPERT.

Cadre spécialisé en GRH, traitant les relations avec les syndicats; dirigeant d'entreprise moyenne .

15/2/85