Branche et réseaux (Réservé)

CNAF – Relations sociales dans l'entreprise – Directeurs branche famille

Mis à jour le 16/11/2026

A qui s'adresse la formation ?
Agents de direction

Durée
2 jours en présentiel + un entretien individuel d'1h30 en visio

Prix de la formation
1600 €

Lieu(x) des sessions
En présentiel à Paris

Objectifs

· analyser le système de relations sociales de leur caisse et les stratégies des acteurs principaux ;
· construire une stratégie sociale dans la durée, notamment à l'échelle d'un cycle électoral ou d'un projet de transformation ;
· choisir et articuler les différentes modalités du dialogue social : échanges informels, information, consultation, concertation, négociation, accord de méthode ;
· sécuriser les principaux points juridiques ayant une incidence directe sur les décisions du directeur ;
· organiser une veille sociale utile au pilotage de la caisse ;
· analyser les contraintes et risques sociaux associés à une décision ou à un projet ;
· construire et ajuster l'accompagnement social d'une transformation majeure.

Contexte

La conduite des relations sociales constitue pour un directeur de CAF une dimension à part entière du pilotage de l'organisme. Elle suppose, au-delà de la maîtrise du cadre juridique, de savoir analyser son environnement social, comprendre les stratégies d'acteurs, anticiper les effets sociaux des décisions et organiser dans le temps les différentes modalités du dialogue social.

La formation vise à permettre aux directeurs de passer d'une gestion principalement événementielle des relations sociales à une stratégie sociale construite, pilotée et ajustée dans la durée.

Pré-requis

Directeur de la branche famille

Programme

Module 1 — Construire et sécuriser sa stratégie sociale
Positionner les relations sociales dans le pilotage de la caisse
· Identifier les dimensions juridique, stratégique, relationnelle et managériale des relations sociales.
· Clarifier le rôle du directeur dans la construction et l'animation de la stratégie sociale.
· Passer d'une succession de réunions et de négociations à une logique de pilotage dans la durée.
Lire son système social et comprendre les stratégies d'acteurs
· Cartographier les acteurs : élus, organisations syndicales, équipe de direction, management et collectifs de salariés.
· Identifier leurs positions, intérêts, contraintes, influence et rapports de force.

Branche et réseaux (Réservé)

CNAF – Relations sociales dans l'entreprise – Directeurs branche famille

Mis à jour le 16/11/2026

· Comprendre les objectifs affichés et les enjeux sous-jacents des différentes organisations syndicales.
Mise en pratique : construction d'une cartographie des acteurs de sa caisse.
Construire une stratégie sociale dans la durée
· Identifier les temps forts du cycle social et électoral.
· Anticiper les projets ou décisions susceptibles de produire des effets sociaux importants.
· Organiser progressivement les conditions du dialogue : relations bilatérales, réunions d'instances, informations intermédiaires, concertations et négociations.
· Articuler le rôle du directeur, de l'équipe de direction, de la fonction RH et du management.
· Formaliser une feuille de route sociale.
Sécuriser les choix par les repères juridiques utiles au dirigeant
À partir de situations pratiques :
· distinguer information, information-consultation, concertation et négociation ;
· identifier le moment pertinent de présentation d'un projet ;
· sécuriser les procédures d'information-consultation et prévenir le risque d'entrave ;
· traiter les principales questions relatives à la communication des représentants du personnel et aux moyens ou exercice du mandat.
Module 2 — Piloter la stratégie sociale face aux contraintes et aux risques sociaux
Exploiter la veille sociale comme outil de pilotage
· Identifier les sources utiles : données sociales, activité des instances, communications syndicales, retours du management, échanges informels, projets RH et indicateurs sociaux.
· Distinguer faits, perceptions, interprétations et hypothèses.
· Croiser les sources, analyser les inforamtions et identifier les évolutions significatives.
· Transformer les constats en décisions ou actions : approfondir, échanger, concerter, négocier, adapter le calendrier ou la communication.
Exercice : analyse d'un dossier de veille sociale et formulation de recommandations à la direction.
Analyser les contraintes et qualifier les risques sociaux
· Identifier les contraintes de branche, économiques, organisationnelles, budgétaires ou calendaires.
· Distinguer ce qui est imposé, ce qui peut être arbitré, concerté ou négocié.
· Identifier les principaux risques : incompréhension, contestation de la méthode, polarisation syndicale, blocage du processus, décalage entre direction et management, mobilisation ou risque juridique.
Choisir et mettre en œuvre les modalités de conduite de la stratégie sociale
· Choisir entre échange informel, audience bilatérale, information, consultation, concertation, négociation ou accord de méthode.
· Organiser leur séquencement dans le temps et structurer son agenda social.
· Construire un accord de méthode lorsque la situation le justifie.
· Adapter la stratégie de direction aux positions et stratégies des différentes organisations syndicales.
Accompagner socialement une transformation majeure
À partir d'un cas pratique inspiré du contexte des CAF :
· analyser les impacts sociaux du projet ;
· identifier les acteurs à associer et les marges de discussion ;
· construire le calendrier et les modalités du dialogue ;
· organiser l'articulation entre relations sociales, management et communication ;
· anticiper les réactions et ajuster la stratégie en fonction des événements.
Mise en situation : construction d'une séquence de stratégie sociale en atelier de co-développement
Chaque participant bénéficie d'un entretien individuel de 1 h 30 en visioconférence.
Cet accompagnement permet de travailler en toute confidentialité sur une situation propre à son organisme : projet de transformation, négociation, évolution des relations syndicales, anticipation des élections, préparation d'une consultation ou difficulté de positionnement.
L'entretien permet de :
· clarifier les enjeux et les objectifs ;
· analyser les acteurs, contraintes et marges de manœuvre ;
· envisager différents scénarios d'action ;

Branche et réseaux (Réservé)

CNAF – Relations sociales dans l'entreprise – Directeurs branche famille

Mis à jour le 16/11/2026

Méthodes pédagogiques

- Plan d'action individuel et/ou collectif
- Apports pédagogiques en face à face
- Mise en pratique : travaux collectifs et/ou individuels, études de cas, quiz, mises en situation, jeux de rôle, ateliers
- Temps d'échange : partages de pratiques, co-développement

Évaluation

- Diagnostic de positionnement (auto-évaluation)
- Evaluation donnant lieu à une certification ou une qualification
- Evaluation à chaud de la satisfaction

Compétences renforcées

- Être acteur de la stratégie et contribuer aux politiques publiques
- Porter les politiques RH et d'amélioration de la qualité de vie au travail
- Animer un dialogue constructif avec les instances de gouvernance et de représentation du personnel
- Conduire des projets et accompagner les transformations

Les prochaines sessions

CNAF – Relations sociales dans l'entreprise – Directeurs branche famille

Du 9 mars 2027 · 09h30 au 10 mars 2027 · 16h00

Contacts

Pour toute information, contactez en priorité nos assistant(e)s
Pour du sur-mesure ou des intras contactez les chefs de projets

TANKOANO Tatiana

ttankoano@en3s.fr



FAURE Virginie

Cheffe de projets

06 58 61 84 39

vfaure@en3s.fr