

DEVELOPPER UNE CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL

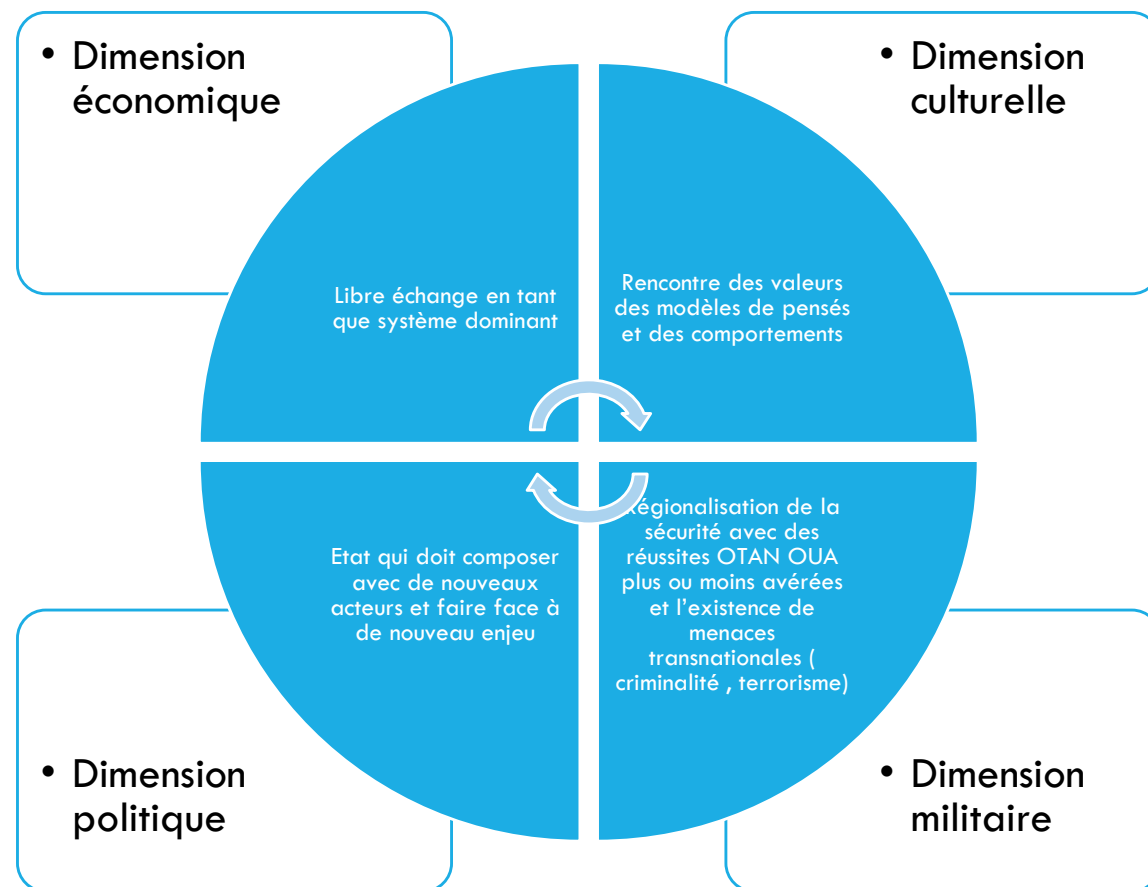
DIALOGUE EQUITABLE
Constructeur de relations sociales
apaisées

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EN PERTE DE REPÈRES: MONDIALISATION & GLOBALISATION-CRISE SANITAIRE-

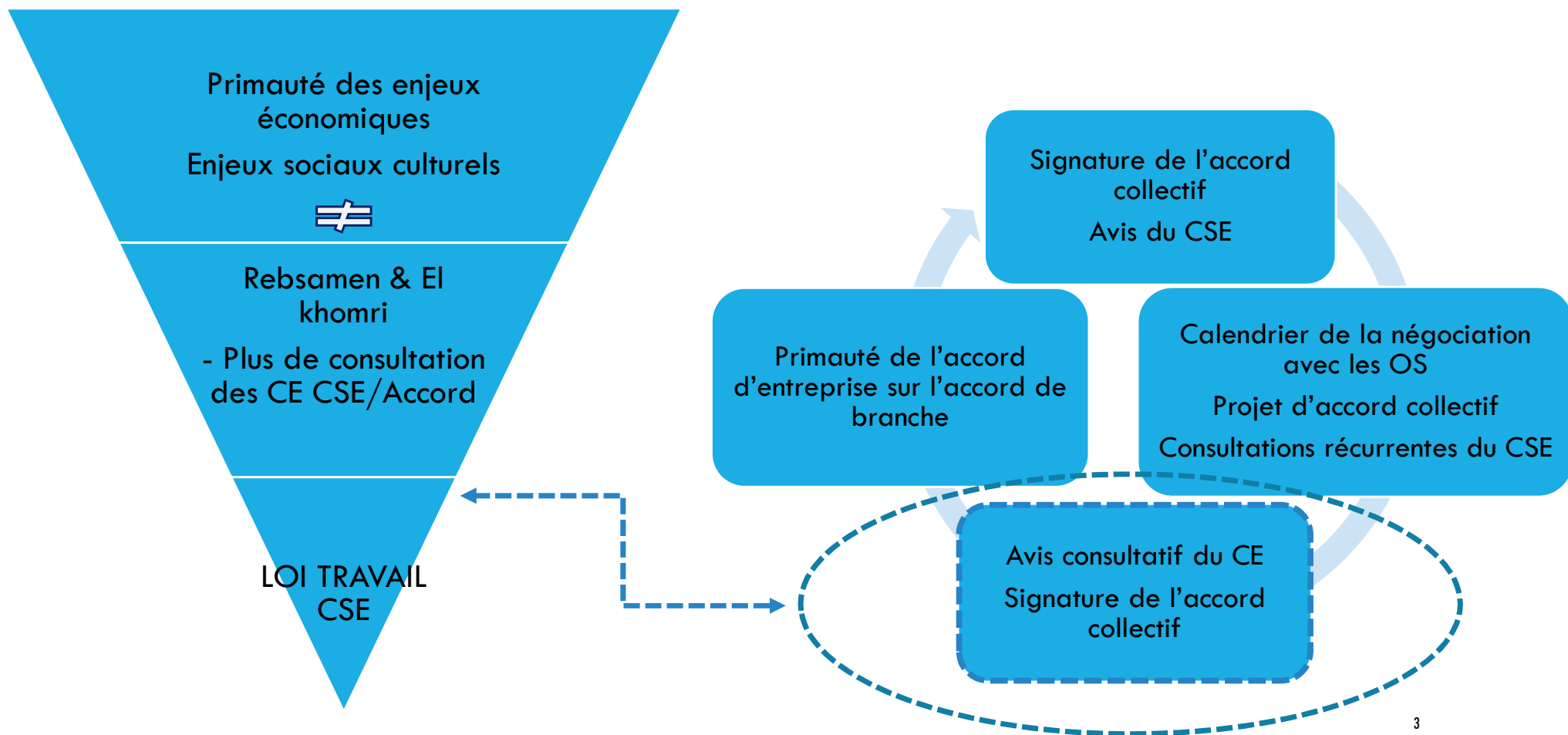
➤ Les quatre caractéristiques de cette évolution multidimensionnelle.

➤ La mondialisation renvoie à l'idée d'une unification du temps et de l'espace. Elle est en quelque sorte l'ère géopolitique des années 1990, se caractérisant par le progrès scientifique et technologique ainsi que par la libre circulation des hommes, des marchandises, des idées, des capitaux. Elle participe en quelque sorte de ce que certains ont appelé « l'accélération de l'histoire » pour qualifier l'évolution rapide de la société internationale

➤ La globalisation quant à elle suggère l'universalisation des enjeux, l'avènement d'un monde d'interdépendances économiques, politiques et sociales, et le recours nécessaire au multilatéralisme pour faire face à ces questions. Elle pose finalement la question de la mise en œuvre du principe de responsabilité de la communauté internationale.



NOUVELLE DONNE DE LA NÉGOCIATION SOCIALE

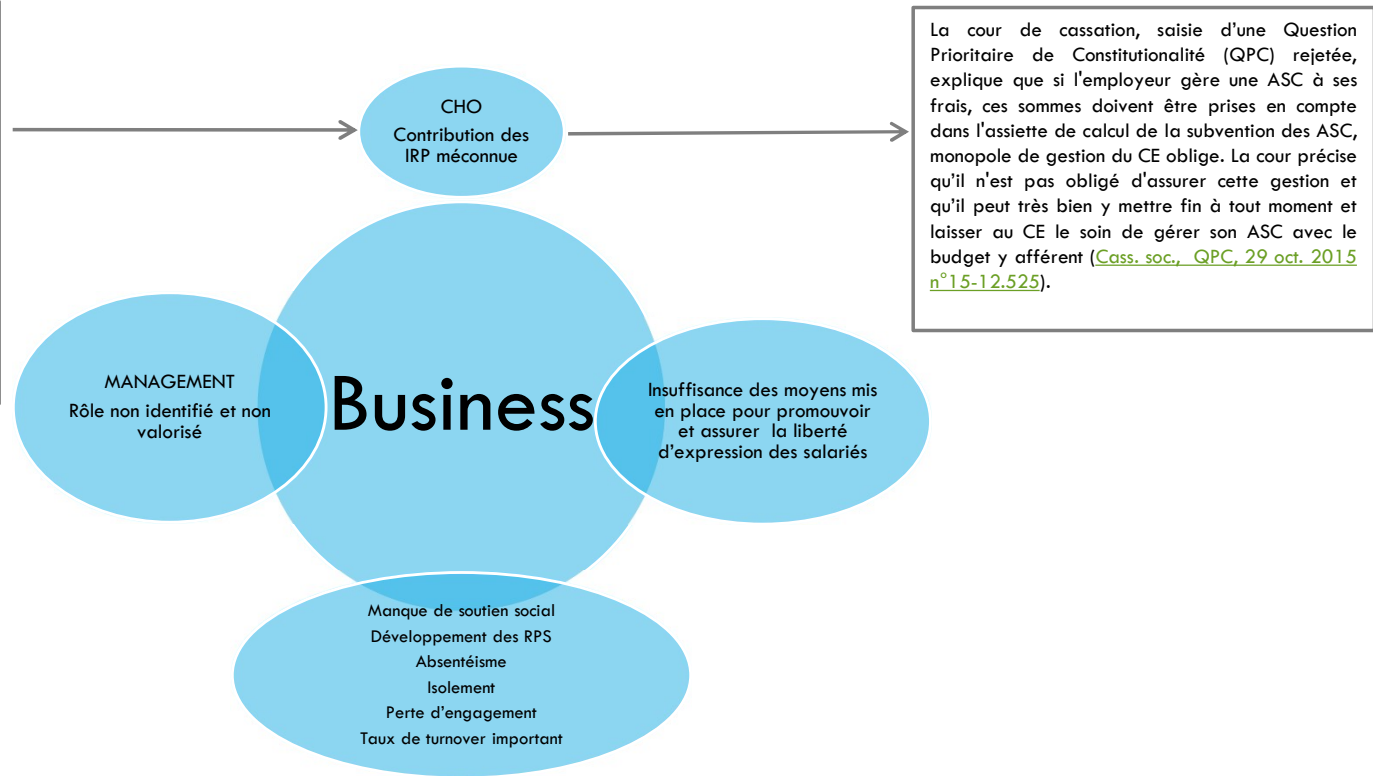


RELATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DE TRAVAIL EN MANQUE DE ZONE DE RÉGULATION

Le **Chief Happiness Officer** a pour objectif de créer des conditions dans lesquelles les salariés vont trouver du bien-être. Mieux encore, du bonheur.

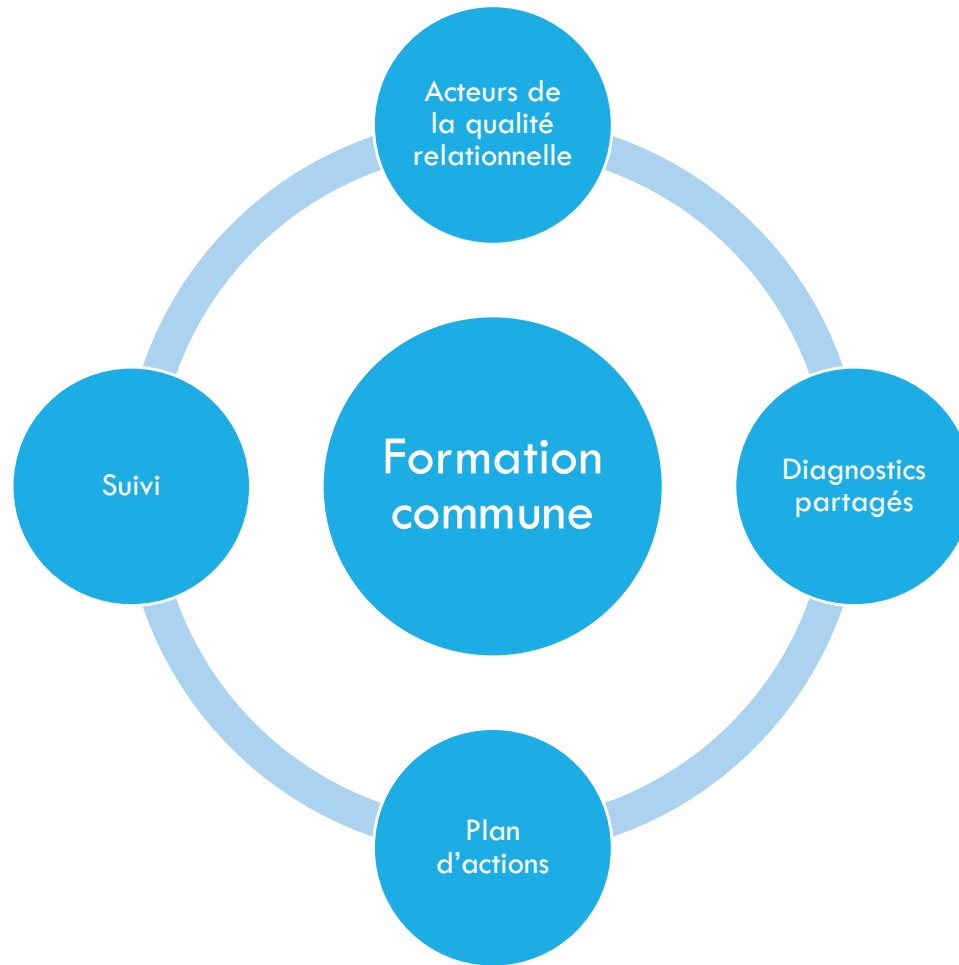
Rigolo pensez-vous ? Pas seulement. Derrière ce titre quelque peu provocant (surtout quand on le traduit par « Directeur général du bonheur » ou « M. Bonheur »), émerge un constat implacable : **le bien-être est un des premiers facteurs de la performance individuelle et collective.**

A l'origine, le concept a été créé par Chade-Meng Tan, un ingénieur américain, 107^e salarié embauché par Google qui a changé de métier pour se concentrer sur le développement des personnes et leur bien-être. Il invente donc la fonction de « **Jolly Good Fellow** » (super bon camarade) et devient le premier M. Bonheur (aujourd'hui milliardaire et enseignant la méditation).



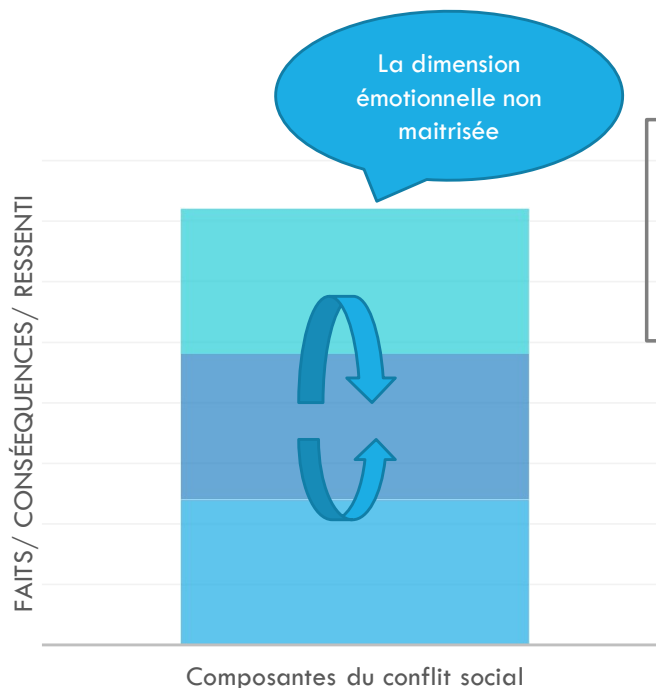
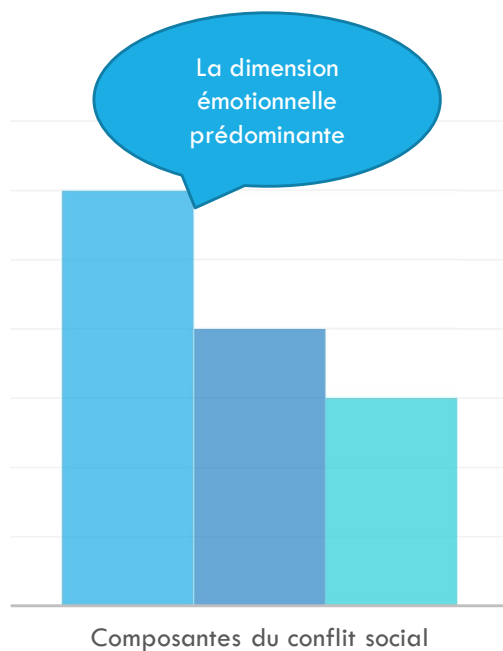
La cour de cassation, saisie d'une Question Prioritaire de Constitutionalité (QPC) rejetée, explique que si l'employeur gère une ASC à ses frais, ces sommes doivent être prises en compte dans l'assiette de calcul de la subvention des ASC, monopole de gestion du CE oblige. La cour précise qu'il n'est pas obligé d'assurer cette gestion et qu'il peut très bien y mettre fin à tout moment et laisser au CE le soin de gérer son ASC avec le budget y afférent ([Cass. soc., QPC, 29 oct. 2015 n°15-12.525](#)).

FORMATION COMMUNE AU DIALOGUE SOCIAL : LES GRANDS PRINCIPES DE PRÉVENTION- HUMAIN-TECHNIQUE-ORGANISATIONNEL

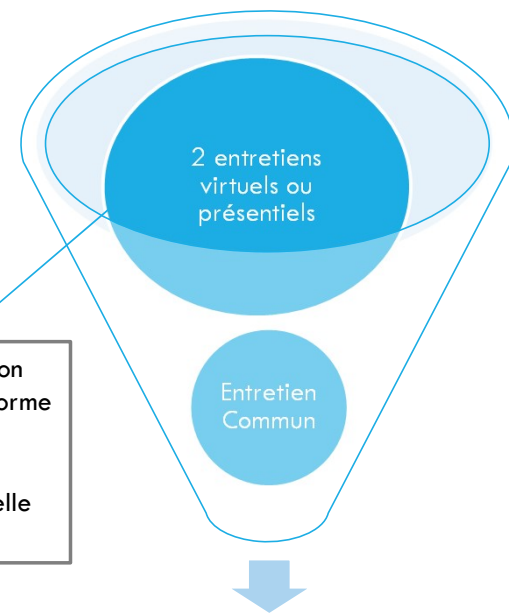


LES TROIS DIMENSIONS DE LA QUALITÉ RELATIONNELLE

L'humain au cœur des relations dégradées



Mise à disposition de notre plateforme digitale de médiation avec assistance virtuelle



Neutralisation de la dimension émotionnelle
Émergence de la solution
Rupture-Reprise-Aménagement
Signature de l'accord/échec de la négociation/Signature de l'accord avec aménagements

■ Emotionnel ■ Technique ■ Juridique

■ Prêt d'intention ■ Interprétation ■ Contrainte

INTÉRÊT POUR LES PARTIES PRENANTES DE LA FORMATION COMMUNE :

Action préventive

Sensibilisation à la qualité relationnelle

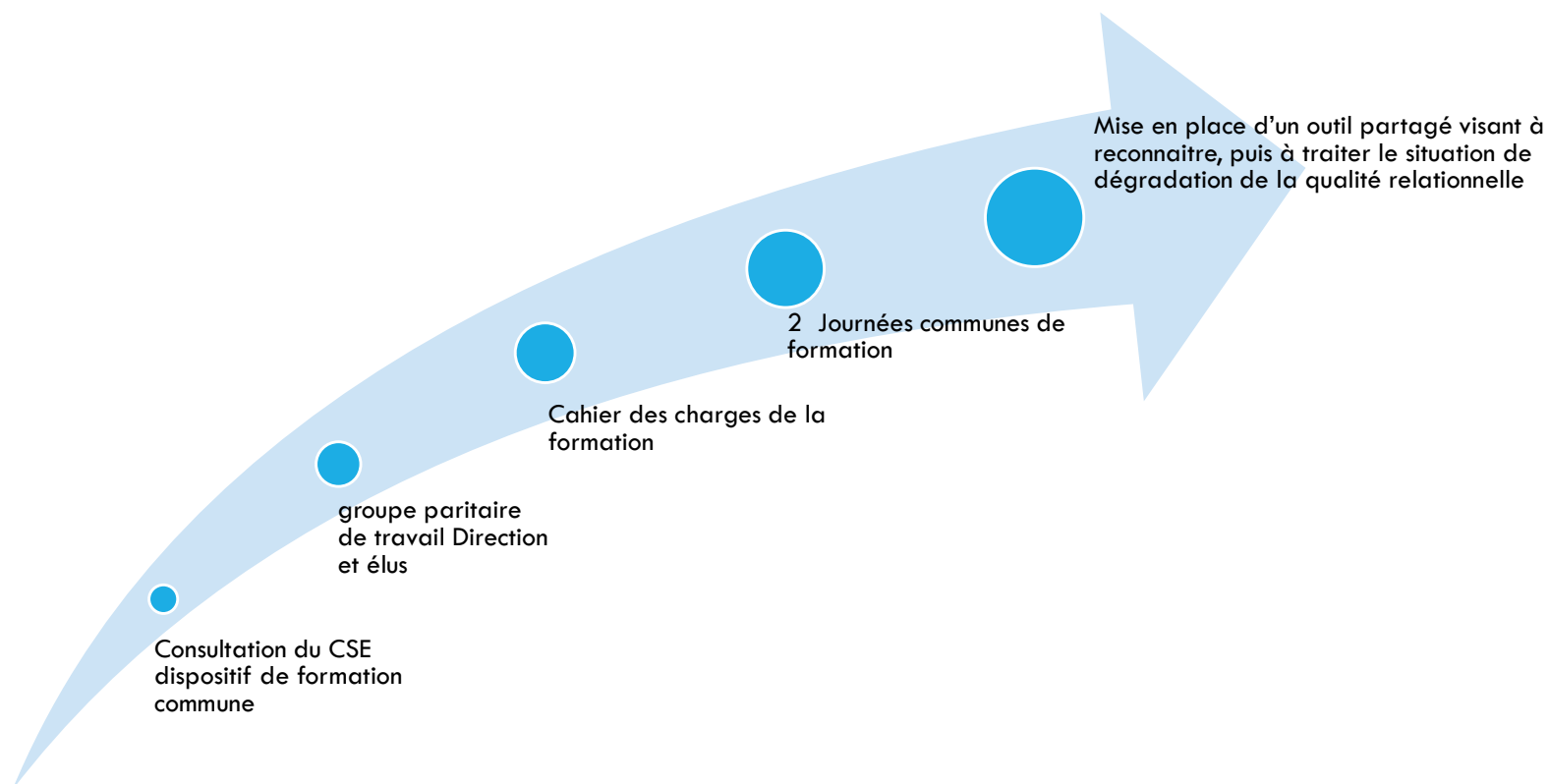
Définition partagée de la QVT

Action curative

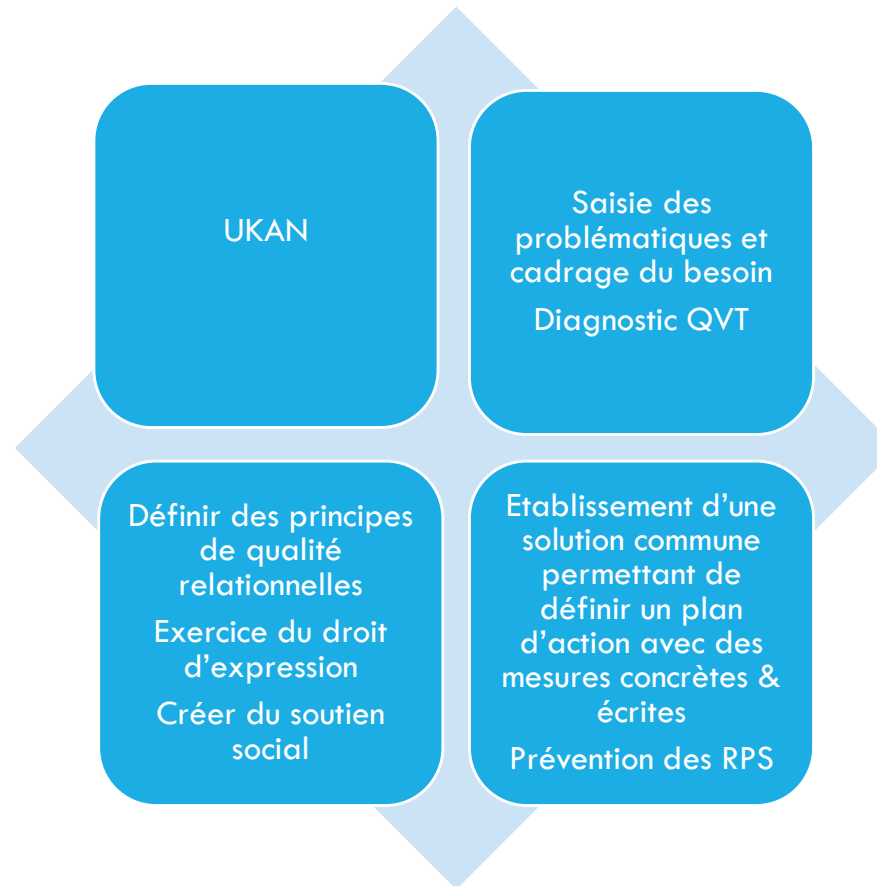
Dès la connaissance du blocage

Mise en place d'un processus hiérarchisé et connu de tous les acteurs

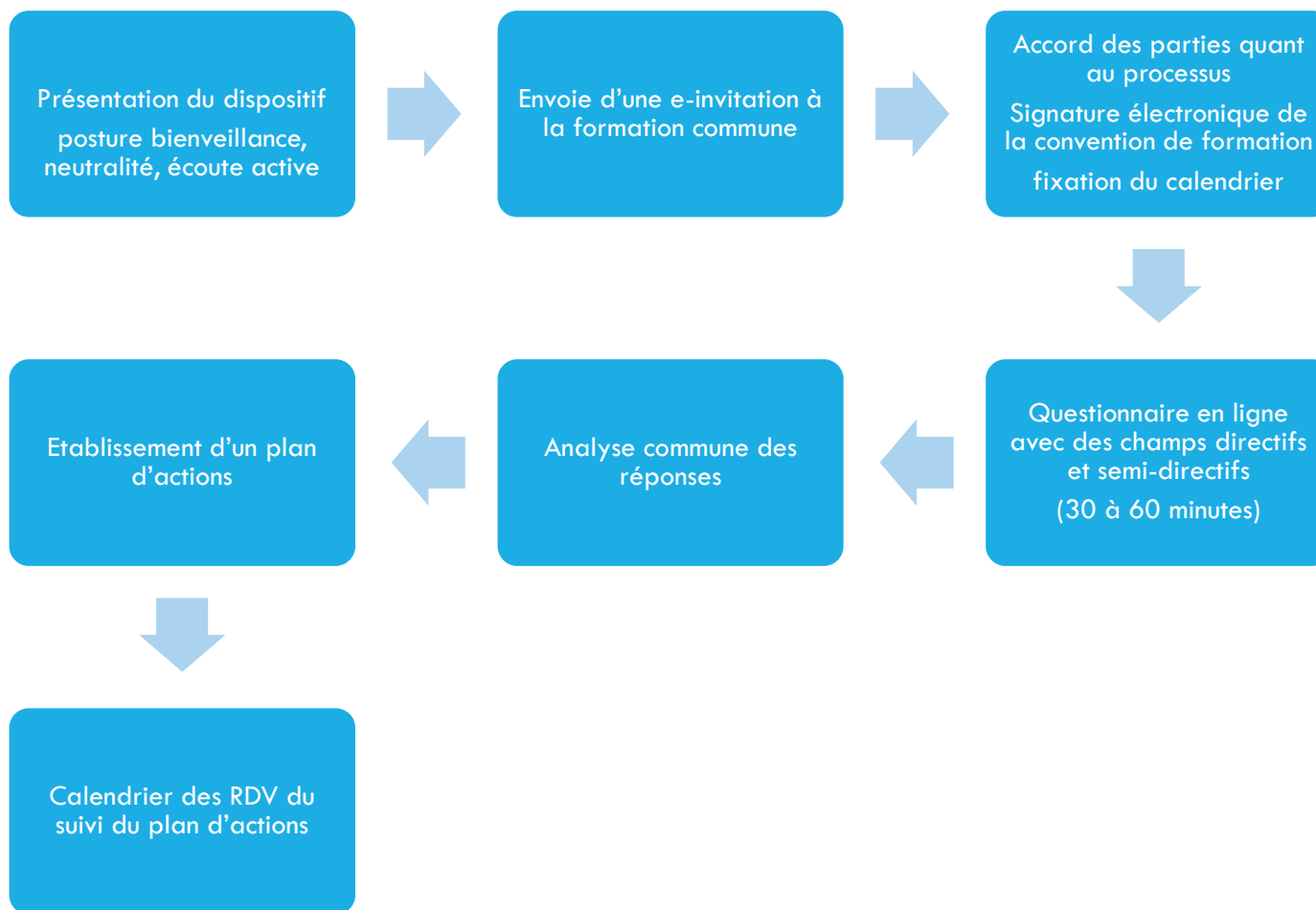
EFFET PRÉVENTIF : ORGANISATIONNELLE-TECHNIQUE-HUMAIN



DISPOSITIF HIÉRARCHISÉ PARTAGÉ PAR TOUS LES ACTEURS : UKAN



UN OUTIL D'AUTO-DIAGNOSTIC INTERNE



UN DIALOGUE SOCIAL APAISÉ & ÉQUILIBRÉ

