

PROPOSITION D'INTERVENTION

Depuis 2015, la volonté du gouvernement est d'instaurer les conditions d'un dialogue social entre les représentants employeurs et les salariés sur les questions économiques et sociales des entreprises. Cette volonté se concrétise par la loi El khomri du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Elle instaure une nouvelle organisation des instances représentatives des salariés par la création du conseil économique et social.

La mise en place du CSE et cette volonté d'instaurer le dialogue social, est un nouveau défi pour les entreprises et les instances représentatives. Le dialogue social suppose de modifier les modalités de la négociation et de sortir des rôles "classiques" des protagonistes (opposition employeur-employés) pour développer une posture de concertation. Il ne s'agit plus seulement d'informer et de négocier mais de dialoguer et de consulter. Cette volonté va dans le sens des études qui montrent que la qualité du dialogue a un impact sur la performance de l'entreprise.

Pour que cette loi s'inscrive dans les pratiques, des formations au dialogue social sont proposées aux acteurs. Le décret du 2 mai 2017 précise les conditions de la mise en œuvre de ces formations et leur objectif: *"améliorer les pratiques du dialogue social communes aux salariés, aux employeurs, à leurs représentants, aux magistrats et aux agents de la fonction publique"*. Cette mission est confiée à l'INTEFP qui lui même est chargé de former les professionnels de la formation continue pour intervenir auprès des acteurs de l'entreprise.

NOTRE COMPRÉHENSION DES OBJECTIFS

Au regard du cahier des charges, l'objectif de cette formation de formateurs est *"le développement d'une culture du dialogue et de négociation, en confrontant les regards sur l'entreprise et en questionnant les acteurs sur leur représentation du dialogue social"*

Les objectifs opérationnels sont :

- l'appropriation des enjeux clés qui impactent la relation de travail et son cadre négocié
- la réflexion partagée sur les facteurs clés d'une relation propice au développement d'un dialogue social de qualité
- l'identification des facteurs déterminant d'une dynamique de négociation
- la compréhension des éléments déterminants du cadre juridique propice à une sécurisation des accords

NOTRE PROPOSITION DE PARCOURS DE FORMATION

Jour 1 :

Questionnement sur le dialogue social dans l'entreprise :

- Faire émerger les représentations individuelles de chaque partie sur le dialogue social
- Identifier les éléments de langage
- Prendre conscience de la vision, du point de vue, du ressenti, des préoccupations de l'autre
- Construire un langage commun

Information sur l'évolution du dialogue social :

- Présentation de la loi travail visant à le moderniser
- Présentation du cahier des charges de l'INTEFP

Jour 2 : Les étapes de la négociation par le dialogue social

les enjeux stratégiques et la finalité de la négociation

- Les modalités de communication (écoute active, assertivité...)
- Les étapes de la négociation (la préparation, la conduite et le suivi)

Construction d'un plan d'action :

- Construire un plan d'action pour instaurer une dynamique de dialogue social après la formation (objectifs, étapes, moyens, planning, critères d'évaluation, évaluation)
- Identifier les risques de sabotage
- Identifier des personnes garantes de la pérennisation du plan d'action

Lieu : il est important que la formation se déroule dans un lieu neutre, convivial facilitant les temps informels.

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Plusieurs possibilités selon le contexte et la demande de l'entreprise :

L'accompagnement peut se faire avec la méthode formation-action : l'objectif est d'instaurer un questionnement pour améliorer et expérimenter de nouvelles façons de communiquer (savoir être, savoir faire)

Le travail de réflexion se fera en alternance en sous-groupes (groupe Direction et groupe salariés ou groupes direction/salariés) et en grand groupe pour mise en commun.

Selon les besoins, les apports théoriques (sans être la priorité) pourront venir renforcer la réflexion et les échanges.

Pour créer une dynamique de groupe, faciliter les rencontres et les échanges des outils et supports ludiques seront proposés :

- Icebreakers
- études de situation
- jeux, serious game
- exercices
- outils collaboratifs

Binôme de formateurs : les expériences différentes des formateurs (représentations syndicale ou RH) seront des atouts du fait d'une connaissance des problématiques respectives.

POSITION ÉTHIQUE DES INTERVENANTS

- **Liberté des parties** : les acteurs de l'entreprise sont libres de participer et de s'engager ou non dans la démarche
- **Recherche de l'adhésion des parties** : la démarche n'est possible que si les acteurs s'impliquent et s'engagent sincèrement à contribuer à l'amélioration des relations sociales
- **Responsabilité de l'intervenant-facilitateur** : il est responsable de la forme et de la dynamique: pose le cadre, régule les échanges, est centré sur la relation entre les acteurs dans une position de considération inconditionnelle
- **Neutralité et impartialité** : Absence de jugement, l'intervenant-facilitateur ne donne pas d'avis sur le contenu des discussions et ne prend partie pour aucune des parties
- **Confidentialité** : l'intervenant-facilitateur ne divulgue pas les données sensibles auxquelles il a accès
- **Recours à un expert** : l'intervenant-facilitateur fera appel à un expert si les problématiques soulevées ne sont pas de sa compétence.

