

OPTIMISER SON DIALOGUE SOCIAL AVEC SA DUP

Durée :

2 jours / 14h

Objectifs pédagogiques :

A l'issue de la formation, les stagiaires seront capables de :

- Benchmarker les pratiques les plus adaptées au bon fonctionnement en DUP
- Mettre en œuvre la culture projet et sa présentation lors d'une réunion DUP
- Utiliser les méthodes de résolution de problèmes autour d'une DUP
- Mobiliser les techniques « spéciales posture DUP »
- Cibler les solutions à meilleur rendement

Public :

Etre en charge des relations sociales

Contenu pédagogique :

Rappel des fondamentaux du fonctionnement en DUP, en se mettant à la place de chaque partie prenante

- Du coté de la Direction (positionnement de la DUP, point des réelles obligations)
- Du point de vue d'un salarié participant à ce type de réunion (ses repères, ses marges d'action, son comportement induit par le comportement des collègues, ses engagements vis-à-vis des autres salariés, ses images, représentations et interprétations possibles)
- Du point de vue salarié qui lit au final le compte rendu sans avoir assisté à la réunion (son décodage de ce qui a dû se passer en réunion, ses oreilles qui entendent des commentaires partiels, ses questions auprès des représentants en DUP, ses interprétations)
- Importance de bien repérer les divers écueils possibles y compris avec d'éventuelles parties prenantes externes.

Benchmarking des pratiques les plus adaptées au fonctionnement en DUP

-Concrètement comment font les entreprises pour qui ça fonctionne bien (respecter les textes, être en conformité tout en utilisant ces réunions pour développer le dialogue social)

-Un panorama des dispositifs sera évoqué avec des cas concrets, Quelques extraits du contenu :

- ✓ Les explications fournies en DUP sur la gouvernance et le haut exécutif, le sens mis à ces fonctions nourricières de l'entreprise
- ✓ Le sens mis aux rôles et responsabilités de chacun en DUP, pour aider les salariés participants à bien comprendre leur rôle réel et leur éviter de faire des interprétations hasardeuses voire dangereuses
- ✓ L'idée de communiquer largement sur les 8+1 fonctions de l'entreprise et non pas uniquement sur les données financières, le plan de formation etc...
- ✓ Les adaptations et choix faits et affichés en interne par les entreprises dont la DUP fonctionne maintenant correctement
- ✓ Suggestions concernant le cycle d'une réunion DUP (mode de préparation, conduite, compte rendu et communications diverses selon ce qui s'est passé), repérage de pièges vécus par d'autres entreprises, idées pour éviter de les vivre
- ✓ La conduite du changement via à vis d'une DUP afin de prévenir les résistances ou les interprétations non désirées (Le plan du changement, la nécessité de « mettre du sens », des explications à fournir sur comment les choses vont s'organiser et comment les salariés seront impliqués, présenter le dispositif mis en œuvre pour professionnaliser, expliquer les modes de communication prévus

Culture de ce que devrait être la présentation d'un projet (par exemple le plan formation) présenté par un service de support lors d'une réunion de ce type (via un plan projet). Il est rappelé que DAF, Direction technique ou direction informatique, DRH sont des services de support. L'objectif est que le projet soit bien mis en valeur et bien compris, et éviter toute interprétation fantaisiste qui puisse conduire à la

critique.

Méthode de résolution de problèmes à utiliser pour la préparation de telles réunions ou à « avoir en tête » durant les réunions afin de ne pas se faire piéger « en temps réel » par une question ou une remarque. Idée : avoir de la répartie sur un sujet mal connu ou à creuser.

Repérages autour de « techniques spéciales DUP » :

- De persuasion (éviter le développement de l'esprit critique des participants),
- De négociation (les positions qui peuvent être contradictoires entre la Direction et les participants DUP et les intérêts)
- De gestion des personnalités difficiles (les repérer, savoir selon leurs attitudes comment les gérer au mieux lors des DUP)

Faire le point des solutions à meilleur rendement dans le contexte de l'entreprise

Au vu des échanges et de tout ce qui a été évoqué durant la formation :

- Synthèse de ce qui paraît être le mieux adapté au contexte
- Actions de prévention et de préparation pour la suite.

Démarche et méthodes pédagogiques :

- Démarche **active**, centrée sur l'apprenant qui « agit ».
- Méthodes :
 - **participative**, basée sur le questionnement des participants
 - **active**, fait appel à l'expérience, à la réflexion, à l'initiative et à la motivation des formés.

Techniques et outils :

Alternance des techniques suivantes : **exposé, démonstration, simulation, résolution de problèmes, brainstorming...**

Modalités d'évaluation :

- Evaluation formative en cours de module
- Evaluation des acquis et de la satisfaction, à chaud
- Evaluation à froid sous 4 mois

21/04/2021

