



FICHE PEDAGOGIQUE ODDS DE L'HÉRAULT



Dates : _____ heures : _____ Lieu : _____
 Nombre de stagiaires : _____

Sensibilisation à l'intérêt du dialogue social			/animateurs : - OS : - OP : - DDETS :	
Temps : une ½ journée / adaptation à 2h possible				
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> Comprendre les enjeux du dialogue social Appréhender la logique du dialogue social dans l'entreprise Connaître l'organisation du dialogue social dans l'entreprise 				
Moyens pédagogiques nécessaires : vidéoprojecteur, son pour la vidéo			Documents supports : Diaporama avec quiz, film sur le dialogue social vu par le cinéma, cas vidéo et jeu de rôle en option	
Avant la séance, l'organisateur prendra contact avec l'enseignant pour expliquer les objectifs pédagogiques et les animateurs se répartissent l'animation entre eux				
Objectifs pédagogiques pour les participants	Temps	Situations pédagogiques/contenus/ messages prévention	Méthodes outils	
			Action de l'animateur	Action des participants
Se présenter	10'	- Présentation des animateurs : pourquoi l'intervention se fait en binôme ? - Présentation de l'ODDS et de ses missions - Tour de table des participants selon la taille du groupe	S'appuie sur le diaporama	Écoutent

Partir des représentations des participants en matière de dialogue social	15'	<ul style="list-style-type: none"> - Question aux participants : « C'est quoi pour vous le dialogue social en 1 mot ? » - Montrer que les représentations sont plurielles, parfois opposées ; nécessité de mieux comprendre ce que l'on entend par dialogue social - Illustration avec les verbatims de l'étude de l'ODDS 34 	<p>Trois modalités possibles selon la taille du groupe et le matériel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réponses à l'oral - Réponses par post-it - Réponses sur outil numérique avec connexion internet (nuage de mot) <p>Fait réagir le groupe et commente les réponses</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présente des verbatims de l'étude 	<p>Répondent à la question par 1 mot</p> <p>Réagissent</p>
Appréhender la logique du dialogue social en général et dans l'entreprise	20' à 60'	<ul style="list-style-type: none"> - Partir de la définition de l'OIT (expliquer ce qu'est l'OIT) - Quizz sur l'histoire du dialogue social - Commenter les grandes dates dans l'histoire du dialogue social en France pour en comprendre la logique actuelle - Expliquer la notion d'entreprise et de ses acteurs - Présenter les différents types de relation entre les acteurs de l'entreprise - Descendre au niveau du travail pour appréhender le contour des sujets du dialogue social 	<p>S'appuie sur le diaporama</p> <p>Pose les questions du quizz à l'oral</p> <p>Répond à travers la présentation sur l'histoire du dialogue social (possibilité de ne citer que quelques dates des grandes périodes présentées)</p>	<p>Écotent</p> <p>Répondent au quizz</p> <p>Réagissent</p>
Connaître le rôle et les attributions du CSE et les principes de la négociation collective dans l'entreprise	20' à 60'	<ul style="list-style-type: none"> - Question aux participants : « Quels sont les thèmes selon vous qui devraient être privilégiés pour le dialogue social ? » - Illustrer ce que l'on entend par conditions de travail (comme objet du dialogue social) - Montrer l'approche globale du dialogue social et l'hétérogénéité des thèmes traités en CSE <p>À approfondir selon le niveau des jeunes :</p>	<p>Deux modalités possibles selon la taille du groupe et le matériel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réponses à l'oral - Réponse sur outil numérique avec connexion internet (sondage) <p>Fait réagir le groupe et commente les réponses</p> <p>S'appuie sur le diaporama</p> <p>Fait réagir les participants, répond à leurs questions</p>	<p>Indiquent les 2 premiers thèmes prioritaires pour eux</p> <p>Écotent</p> <p>Répondent aux quizz</p> <p>Réagissent</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Quizz sur le CSE - Présenter le CSE, son rôle, ses attributions et les moyens pour agir - Quizz sur la négociation collective - Présenter les acteurs (préciser le rôle des OS) et les thèmes de la négociation collective dans l'entreprise 		
Faire le point sur le dialogue social en Occitanie	20'	<ul style="list-style-type: none"> - Quiz sur les données en matière de dialogue social - Apport sur quelques données concernant les élections du CSE et la négociation collective Montrer l'enjeu de diminuer les situations de carence faute de candidats et l'évolution de la négociation dans les entreprises 	<p>Deux modalités possibles selon la taille du groupe et le matériel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réponses à l'oral - Réponse sur outil numérique avec connexion internet (sondage) <p>Fait réagir le groupe et commente les réponses S'appuie sur le diaporama Fait réagir les participants, répond à leurs questions</p>	<p>Répondent aux questions Écoutent Réagissent</p>
Mieux cerner les enjeux du dialogue social	30'	<ul style="list-style-type: none"> - Question aux participants : « Quel intérêt présente pour vous le dialogue social ? » <p>Favoriser les échanges entre participants, montrer que ces échanges sont une illustration du principe de confrontation de point de vue : « on n'est pas tous d'accord mais on peut en parler »</p> <ul style="list-style-type: none"> - Question aux participants : « Quels sont les conditions d'un dialogue social réussi ? » <p>Favoriser les échanges, enrichir le débat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conclure la séquence en reprenant les enjeux du dialogue social aujourd'hui : 	<p>Faire réagir les participants volontaires, individuellement Alimente le débat</p> <p>Faire réagir les participants volontaires, individuellement Alimente le débat, propose de compléter les 3 propositions</p>	<p>Réagissent, échangent</p> <p>Complètent les propositions</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Notion d'intérêt commun • Logique de confrontation de points de vue • Enjeux pour l'employeur • Enjeux pour les salariés 		
Identifier les ressources mobilisables en matière de dialogue social	20'	<p>- Question aux participants : « Quelles sont les ressources en matière de dialogue social ? »</p> <p>- Montrer les appuis possibles, l'importance de ne pas rester isolés, l'intérêt de la syndicalisation</p>	<p>Trois modalités possibles selon la taille du groupe et le matériel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réponses à l'oral - Réponses par post-it - Réponses sur outil numérique avec connexion internet (nuage de mot) <p>Fait réagir le groupe et commente les réponses</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présentent chacun les ressources, donnent des exemples d'appui concret, répondent aux questions 	<p>Répondent à la question</p> <p>Écoutent Réagissent Posent leurs questions</p>
Conclure la séance	5'	« Votre avis sur la séance en 1 mot »	<p>Pose la question aux participants</p> <p>Distribue 1 post-it par personne</p> <p>Recueille les post-it</p>	<p>Répondent sur 1 post-it et viennent le déposer en partant</p>

Options possibles :

- dessin animé pour faire parler des conditions de travail comme objet du dialogue social : <https://www.anact.fr/dessin-anime-sur-le-travail-lamelioration-des-conditions-de-travail>
- vidéo avec des extraits de film de cinéma : pour débattre sur l'intérêt du dialogue social (sur demande, non disponible sur internet)
- jeu de rôle : faire vivre une réunion de CSE pour identifier les freins et les leviers des relations employeur/représentants des salariés (consignes plus bas)

Mise en situation sur les relations an sein du CSE

Objectifs de l'exercice : réfléchir aux conditions d'une posture facilitante pour contribuer à l'instance, permettre la confrontation de points de vue, la co-construction d'actions communes.

Rôles à se répartir pour chacun des deux groupes :

- Une personne joue le directeur ; il aura des consignes spécifiques
- Deux personnes jouent les représentants du personnel ; ils auront des consignes spécifiques
- Les autres participants sont observateurs et interviendront lors du débriefing

L'entreprise :

Entreprise métallurgique de 22 personnes. Son activité est la fabrication de petites pièces de métal pour 3 gros clients du bassin d'emploi. C'est une entreprise familiale qui a été reprise depuis 5 ans par le fils du fondateur. L'effectif est composé de 4 personnes au service administratif et commercial, d'un contremaître sur l'atelier encadrant des ouvriers spécialisés et des techniciens, d'un responsable technique avec 2 agents de maintenance. L'entreprise a connu une croissance régulière avant d'être confrontée depuis 2 ans à une régression de son chiffre d'affaires. Les machines sont vétustes, certaines non conformes mais les investissements techniques nécessaires sont reportés depuis 2 ans.

Le profil des personnages :

Le directeur, M. METAL, a 39 ans et travaille depuis 15 ans dans l'entreprise familiale, comme responsable technique puis directeur adjoint. Les représentants du personnel sont élus depuis 6 ans pour l'un, M.TENACE, syndiqué et ouvrier spécialisé, 1 an pour l'autre, M. VOLONTAIRE, non syndiqué et technicien maintenance.

L'exercice : une réunion du CSE

La réunion mensuelle fait l'objet d'un point déjà posé à plusieurs reprises par les représentants du personnel : un incident qui s'est produit plusieurs fois, à savoir l'effondrement du stockage de palettes dans le magasin « matières premières ». Malgré les questions successives des représentants du personnel, le directeur répond à chaque fois de manière floue, sans mettre en place d'action particulière pour éviter que l'incident se reproduise.

Déroulement de l'exercice :

- 5 mn : consignes des formateurs
- 5 mn : préparation de l'exercice à partir des consignes pour chacun
- 10 mn : déroulement de l'exercice
- 10 mn : débriefing en grand groupe (observateurs puis protagonistes)
- 10 mn : conclusion de l'exercice

Débriefing sur la posture des représentants du personnel et du chef d'entreprise :

- Les faits : à quoi la réunion a-t-elle abouti ?
- Les commentaires : les points déterminants de la réunion, ce qui a été perçu comme facilitant et freinant, l'atteinte des objectifs de l'exercice.

Consignes pour le directeur – groupe 3

Le directeur est irrité de ce point qui revient régulièrement en réunion du CSE et le fait savoir. Aucun accident du travail ne s’est jamais produit, il ne voit donc pas pourquoi ce type d’incident est traité en CSE. Cela ne les regarde pas et seul le contremaître doit intervenir. D’ailleurs, il considère que la prévention est une perte de temps et d’argent. Aucun besoin dans son entreprise car les seuls accidents qui se sont produits n’ont pas donné lieu à des arrêts de travail. Il a déjà suffisamment à faire avec le contrôleur du travail pour que les représentants du personnel le mobilisent sur ce type de questions.

.....à découper.....

Consignes pour les représentants du personnel – groupe 3

Les représentants du personnel comptent argumenter une nouvelle fois auprès de la direction pour montrer leur utilité dans ce type de questions. Ils savent leur directeur réfractaire à la prévention mais estiment que les incidents répétitifs pourraient se transformer en véritable accident. Il est donc important pour eux que leurs signalements successifs soient enfin pris en considération.

.....à découper.....