

Directeur de la formation : Bernard BOSSU, Professeur Agrégé des facultés de droit, Thomas MORGENROTH, Maître de conférences

Objectifs :

L'évolution récente du cadre légal des relations de travail conduit à ce que la négociation sociale dans les entreprises devienne une source normative de premier ordre. Non préparés à cette évolution, les managers expriment le besoin d'être formés à la conduite et à la conclusion d'accords collectifs. La réussite de la négociation, à travers l'établissement de normes performantes, repose sur des conditions réclamant la présence d'une véritable culture du dialogue social dans l'entreprise. Cette dernière implique une réflexion des décideurs sur leurs pratiques managériales et notamment la place que l'humain au travail occupe dans le processus décisionnel, par une approche humaniste du Management. Il apparaît donc une relation causale entre ces éléments : un management humaniste conditionne la culture du dialogue social et économique, elle-même indispensable à une négociation efficiente.

Niveau de diplôme obtenu : **Master2.**

Public :

La formation s'adresse :
- Aux salariés, professionnels libéraux, particuliers, travailleurs indépendants, demandeurs d'emploi : représentants du personnel, collaborateurs de la fonction RH, juristes d'entreprise, aux avocats ...
- Aux étudiants : en droit, AES, sciences politiques, titulaires d'un Bac+4

Formation ouverte en :
Formation Initiale (FI)
Formation Continue (FC)

Compétences :

Synthétiser les compétences développées au titre des trois modules.

Conditions d'accès :

- Recrutement sur dossier de candidature
- Titulaire d'un bac +4, ou justifier d'une expérience professionnelle, personnelle ou associative en lien avec le domaine de formation.

Organisation :

LE DU se déroule sur un an et comporte 300 h de cours.
Les enseignements se dérouleront du mois d'octobre au mois de juin, 1 jour par semaine.

Conditions d'exams :

Le D.U. comprend 3 groupes d'épreuves.

1° Un contrôle continu, basé sur une auto évaluation établie, après chaque module, est envoyé dans les 7 jours qui suivent par chacun des participants à un enseignant désigné.

2° La table ronde finale organisée en juin, permet à la fois, de faire un examen terminal, l'évaluation globale des compétences par chaque participant ainsi que l'évaluation de la qualité de son travail. Les conditions d'évaluation, basées sur la pratique de l'auto-évaluation

3° Le participant au D.U. doit réaliser un mémoire qui porte sur le plan d'actions (à court, moyen et long terme) qu'il mettra en œuvre après l'acquisition de cette culture du dialogue.

Programmes des enseignements :

MODULE 1 - Le Management humaniste : l'art de manager
12 séances de 8h.

1° L'art de manager
L'approche pédagogique repose sur 110 mises en situation managériales : le participant est acteur ou analyste du contenu produit afin de proposer des améliorations humanistes.
Le fondement de ce management repose sur des siècles d'enseignements de ce qui était nommé

« élite » (suite à des périodes de délitement de ces élites).

L'essentiel de ces enseignements sera proposé aux participants et acteurs pour enraciner leur pratique et prendre conscience de « l'ardente nécessité d'un plan » : l'incarnation des vertus au service de la performance humaine et économique.

2° Le contenu des 12 modules
• Les modules 1 & 12 ont un contenu fixé par avance.
• Les modules 2 à 11 dépendront des besoins et des décisions des participants. En fin de module puis, au début du suivant, trois synthèses sont effectuées :
- L'une sur les compétences acquises (à trois niveaux et en termes de débute, occupe, maîtrise, expert et formateur).
- L'autre sur la qualité du travail effectué,
- La dernière, sur le plan d'actions en entreprise.

• Chaque séance est animée par l'enseignant et fait l'objet d'un compte rendu établi par un rapporteur.

Séance 1 : Il comprend 4 séquences :
1) Le visionnage d'un film portant sur le management (1h30),
2) Une présentation de chaque participant et de l'enseignant (10 minutes par personne, en faisant référence à un ou plusieurs acteurs du film. Elle permet de situer son passé et son devenir managérial (4 heures).
3) Un échange entre les participants (futurs acteurs) et l'enseignant sur les nombreuses possibilités de situations et leur sens (2h30).
4) En une heure, le choix des 9 séquences pour le module 2.

Séances 2 à 11 : seront préparés par au moins, un employeur-acteur et un travailleur-acteur. Les situations qui nécessitent des acteurs complémentaires, en entretien ou en ré-union entraîneront l'implication de toutes et tous, dans un travail préparatoire effectué entre deux modules.

Pour chaque situation, les autres participants (spectateurs) prendront des notes durant celle-ci afin, dans un deuxième temps, d'apporter des commentaires et des améliorations, oralement et/ou par un apport écrit annexé au compte rendu.

Le compte rendu devra être envoyé à tous les participants et à l'enseignant afin de pouvoir le lire avant le prochain module pour faire à cette occasion un tour de table. Celui-ci prendra, du fait de la pédagogie du D.U, un Sens qui sera défini ensemble.

Séance 12 : Table ronde des synthèses avec un invité, le DG de l'APEC, Jean-Marie Marx.
Il est composé de 3 séquences :
1) Compétences acquises (3h),
2) 10 exposés sur les pensées-clefs, celles qui ouvrent l'action (3h),
3) Synthèse, débat et conclusion avec l'invité (3h).

MODULE 2 : Le dialogue social et économique : une culture

12 séances de 8 heures, chaque module comprend trois séquences

1° Écouter et dialoguer avec une personne qui a réussi dans ce domaine,
2° Échanger entre participants (à chaud) sur nos intentions de mise en œuvre d'ici le prochain module.
3° Préparer l'intervention prochaine de la femme ou de l'homme remarquable que nous rencontrerons (le contenu des modules n'est pas a priori).
L'ordre des modules fixé en fonction d'une graduation dans la pédagogie mais aussi de la date de disponibilité (fixée durant l'été) de l'intervenant extérieur.
Chaque module est animé par un tandem de participants et fait l'objet d'un compte rendu établi par un ou deux rapporteurs.

Séance 1 : L'avenir de la participation gaulienne
Intervenant : Gérard Cherpion qui incarne cette pensée politique (au sens platonicien).

- Participer à la gestion concrètement,
- Management interpersonnel et relations collectives,
- Le partage de la VA : Intéressement, Participation, Actionariat

Toutes ces réflexions seront menées hors du carcan juridique actuel.

Séance 2 : Le dialogue : l'école de la démocratie
Intervenant : Jean Marc Huart, chef de service de l'instruction publique. et de l'action pédagogique à la DGESCO et ex sous-directeur des politiques de la formation au sein de la DGEFP.

- Comment la vie scolaire peut-elle préparer au dialogue social et économique ?
- Les programmes pour une démocratie en entreprise,
- Quelles expérimentations novatrices actuelles et futures.

Séance 3 : La G.P.E.C. : une base pour la performance
Intervenant : Jean-Christophe Cachot, DRH dans l'âme et enseignant de la GPEC à l'université et dans des écoles (grandes).

- De la GPEC personnelle à la GPEC collective,
- Vision-projet-GPEC : cohérence et rythme.
- GPEC et PSE

Séance 4 : La formation comme accélérateur du dialogue
Intervenant : Philippe Dôle, DG du FPSPP.

- Du comte-personnel-formation à la formation tout au long de la vie en entreprise,
- L'axe privilégié depuis 1970 !
- L'entreprise apprenante concrètement.

Séance 5 : La CFDT : de l'autogestion au dialogue constant
Intervenant : Pascal Catto, Secrétaire régional des Hauts de France et Secrétaire national auprès de Laurent Berger.

- La démocratie en entreprise,
- Les enjeux nouveaux de la CFDT,
- Comment dialoguer avec nous ?

Séance 6 : Avec l'ANI du 19-06-13, tout est possible.
Intervenant : Hervé Lanouzière, DG de l'ANACT (ex animateur de la précédente réécriture du code du travail)

- Un historique qui incite aux améliorations,
- La parole en entreprise,
- Performance et Q.V.T. : améliorations croisées.

Séance 7 : Du grain à moudre (M. Bergeron, FO)
Intervenant : Stéphane Lardy, l'homme du dialogue chez FO.

- Quels grains moudre maintenant,
- Suite à la loi du 8.8.16, quel positionnement de FO en entreprise,
- Les liens entre les représentants du personnel et les salariés.

Séance 8 : CGT : l'important c'est Larose (Christian)
Intervenant : MauradRabhi, négociateur pour la CGT.

- Depuis le rapport Larose, Lachmann, Pericaud remis en Février 2010 : ce qui a changé,
- Le dialogue et la CGT : un paradoxe ?
- Quelles relations entre l'employeur et les représentants du personnel.

Séance 9 : Medef : Et si nous arrêtons la lutte des classes puisque nous avons gagné la guerre
Intervenant : Martial Bouton, Secrétaire Général entreprises et cités.

- Syndicat professionnel dans un territoire,
- Aide sur 2 plans : « matériel et morale »,
- Demain : comment aider les employeurs si le droit du travail évolue.

Séance 10 : L'égalité professionnelle F/H/ : le serpent de mer français ?
Intervenant : Emeline Carpentier, chargée de l'égalité à l'ARACT Hauts de France.

- Après un principe général (l'Égalité) et tant de lois... Comment faire ?
- L'ANI du 19-6-13 est-il une bonne base ?
- L'avenir du congé de maternité ?

Séance 11 : TPE, PME et artisans : Même pas obligés, nous dialoguons en permanence
Intervenant : Monsieur Benamou, président du CA d'une PME cinquantenaire.

- Le discours sur la méthode PME,
- Comment accompagner les employeurs ?
- Passer du dialogue à la norme.

Séance 12 : Table ronde des synthèses
Invité : le DIRECCTE des Hauts de France (J.F. Benevise)

- Compétences acquises,
- 11 exposés des pensées clefs (celles qui ouvrent l'action) par 9 rapporteurs en tandem et 2 rapporteurs individuels,
- Synthèse, débat et conclusion avec le DIRECCTE.

MODULE 3 : Négocier entre partenaires dans l'entreprise

12 séances de 8 heures.

Sur 9 mois, une négociation de A à Z.

A : La mise en place de la vision de l'entreprise.
Z : Le bilan des six premiers mois de l'accord... ou de la décision unilatérale.

Chaque participant (en Formation tout au long de la vie ou étudiant en M1 ou M2) sera multi acteur pendant ces 12 séances car les acteurs ne manquent pas.
- Employeurs,
- Représentants des salariés (CGT, CFDT, FO, CGC, CFTC, SUD, UNSA),
- Président du C.A.
- Secrétaire du C.E. (CCE...),
- Membre du Comité de Direction Générale (ex : directeur des finances)
- Salarié (intéressé par un éventuel référendum)

- D.R.H.,
- Responsable des relations sociales (grand groupe),
- Expert comptable (pour PME...),
- Conseil (en tout genre),
- Média territorial pour entreprise « importante », hors Paris et première couronne,
- Élu politique référent sur un plan territorial,
- ...

Le contenu des 12 séances

Les modules 1 & 12 ont un contenu fixé par avance,
Les modules 2 à 11 dépendront, comme lors d'une véritable négociation, de l'état d'avancée de cette dernière et de l'intégration des compétences. Une synthèse de celles-ci en fin de module, et au début du suivant permettra aux participants d'évoquer leur plan d'actions en entreprise puis son évaluation.
Chaque module est animé par l'enseignant et fait l'objet d'un compte rendu établi par un rapporteur (il sera accompagné par un participant/acteur).

Séance 1 : Quels choix ?
- Une entreprise sera créée (branche, produit, taille, situation géographique, histoire, organisation et qualité de management et du dialogue entre les acteurs (vertus incarnées), confiance, méfiance ou défiance, performances, organisations syndicales représentatives,
- Le niveau de co-création et la méthode de mise en place de la vision à 3 ans et le projet/ les objectifs à un an seront décidés.
- Le(s) thème(s) de la négociation qui s'engagera en 2èmeséance : Quel Sens ?
- Les participants se répartissent, pour la 2èmeséance, afin d'incarner les différents acteurs

À partir de la séance 2, les participants/acteurs selon l'accord de méthode qu'il auront mis en place, évolueront en réfléchissant, en communiquant et en agissant en fonction des intérêts divergents de tous, avant de trouver un accord.
Ils veilleront, après accord ou décision unilatérale, à mettre en place toutes les conditions pour que la performance (sociale et économique) soit au rendez-vous dans les 6 mois qui suivent la réunion de signature (ou pas).

Informations pratiques :

Pour candidater en ligne :
<http://droit.univ-lille2.fr/nc/etudier-a-la-faculte/les-formations/diplomes-universitaires/>
Puis Choix du D.U/inscription en ligne/ lien http...
Plus d'informations à télécharger sur la page du DU ou en consultation au bureau des DU

Coût de la formation :

Le nombre de places est limité.
Aucun remboursement n'est autorisé après le début des enseignements (sauf cas de force majeure dûment justifié).

Dépôt des dossiers :

Calendrier :

Lieu : Faculté des sciences juridiques, politiques et sociales, 1 place Déliot, 59000 Lille.

Contacts :
Mme Dorothee Dupont – Assistante pédagogique des FTLV (Diplômes Universitaires)
Université de Lille
Département FTLV (Formations Tout au Long de la Vie)
Bureau A3.07 Faculté des sciences juridiques, politiques et sociales

1, place Déliot – CS 10629 - 59000 Lille
Tél. +33 (0)3 20 90 74 62 dorothee.dupont@univ-lille.fr