



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

**“RELATIONS SOCIALES
EN PRATIQUE, OSEZ LE
DIALOGUE !”
de Magali Courmontagne et
David Hindley :**

un guide indispensable pour
apprendre à bien négocier
au quotidien

Aujourd'hui encore, 69 % des salariés français pensent que le dialogue social en entreprise n'est pas efficace. Pourtant, il est un élément clé, si ce n'est essentiel, aux relations quotidiennes entre les salariés, leurs représentants, les organisations syndicales et les directions.

Loin des idées reçues, l'ouvrage **“Relations sociales en pratique, osez le dialogue !”**, édité aux Éditions Dunod, intègre l'ensemble des parties prenantes du dialogue social.

Les auteurs, **Magali Courmontagne et David Hindley**, proposent ainsi :

- Une immersion au cœur du dialogue social pour en comprendre toute la complexité, mais aussi toute l'importance au regard des enjeux actuels de performance et de transformation des entreprises.
- Une approche pragmatique avec des conseils étayés sur le pilotage du dialogue social et la conduite des négociations.
- Les meilleures pratiques de dialogue social à partir d'exemples concrets de situations vécues.

Les dirigeants ou DRH vont ainsi pouvoir appréhender avec sérénité le dialogue social en entreprise, en saisir les subtilités et adopter la bonne posture lors des négociations.

“

« Un recueil des meilleures approches pour les dirigeants qui souhaitent faire du dialogue social un levier de performance durable. »

Cécile Béliot-Zind, directrice générale du groupe Bel

”



Des clés pour agir et comprendre les règles du jeu

Dans un style clair et accessible, cet ouvrage permet de mieux cerner le dialogue social "à la française" grâce à une approche qui inclut de nombreux exemples, témoignages, schémas et conseils concrets.

Une démarche pédagogique particulièrement appréciable dans le contexte actuel.

Dans la préface, Jean-Dominique Simonpoli, Fondateur de l'association Dialogues, écrit ainsi : *"Comprendre l'importance du dialogue social dans un monde complexe, en évolution permanente, est indispensable pour l'efficacité et la performance de notre tissu économique. En comprendre l'importance, c'est aussi en maîtriser les codes, les pratiques et, plus que les outils, la psychologie des acteurs et ce, au service du bien-être de tous ceux qui y travaillent. Je suis convaincu que cet ouvrage nous permettra, à tous, d'acquérir cette compétence."*

Un constat partagé par Philippe Vivien, Vice-président du groupe Alixio, qui signe l'introduction du livre. Il rappelle notamment que *"c'est de cette capacité d'écoute et de recherche de solutions que naissent les accords les plus ambitieux."*



Sommaire

PARTIE 1. PERFORMER PAR LE DIALOGUE SOCIAL

- Chapitre 1. Comprendre le dialogue social
- Chapitre 2. Connaître les différents acteurs
- Chapitre 3. Développer la performance par le dialogue social

PARTIE 2. PILOTER LE DIALOGUE SOCIAL

- Chapitre 4. Élaborer sa politique RH
- Chapitre 5. Animer les différentes Instances Représentatives du Personnel
- Chapitre 6. Gérer les différents acteurs

PARTIE 3. MENER LA NÉGOCIATION SOCIALE

- Chapitre 7. Comprendre les spécificités de la négociation sociale
- Chapitre 8. Appliquer les méthodes de négociation
- Chapitre 9. Pratiquer la négociation sociale

Extrait

Pourquoi, finalement, le dialogue social est-il si compliqué en France, pays qui a l'un des taux de syndicalisation les plus faibles d'Europe ?

En France, nous atteignons péniblement les 11 % de salariés syndiqués (8 % dans les entreprises privées), taux trois fois moins important qu'il y a trente ans. Pourquoi ?

Notre Constitution en est certainement la première cause. En effet, les syndicats nordiques se détachent avec un taux de syndicalisation s'approchant des résultats des élections de certains États dignes d'être totalitaires, résultante de l'organisation même de ces syndicats. En France, se syndiquer est souvent une conviction, un don de soi et une petite économie d'impôts. Or, les pays scandinaves jouissent de règles qui incitent les salariés à se syndiquer afin d'accéder à certains droits sociaux tels que l'assurance chômage ou l'assurance maladie. Si de telles couvertures n'existaient en France que par la voie du syndicalisme, il est fort probable que nous serions les mieux placés en taux de syndicalisation.

Pourtant, notre Constitution, en instituant la liberté individuelle de défendre ses droits et ses intérêts par l'adhésion au syndicat de son choix, a également institué son corollaire : la liberté de ne pas adhérer, rendant alors impossible l'application du modèle nordique. Toutefois, que nous soyons incités à nous syndiquer ou que nous ayons la volonté « libre » de le faire, le pourcentage des salariés affiliés diminue depuis une vingtaine d'années en Europe. Ceci résulte pour l'essentiel des constats suivants :

- une part croissante de PME, voire de très petites structures, peu propices à l'introduction et au développement des syndicats ;
- une généralisation de la précarité : avec un contrat temporaire, le temps et la volonté manqueront pour s'intégrer réellement dans l'entreprise, y compris au sein de ses corps intermédiaires ;
- une méfiance affichée par les jeunes qui se syndiquent de moins en moins. Il suffit pour cela de regarder qui sont les membres qui composent les tables de négociation ou les CSE (la moyenne est souvent de 45 ans, voire plus) ;
- une baisse générale de l'industrie qui, en France, a toujours été le terreau de grandes organisations syndicales ;
- une posture même des organisations syndicales, pas toujours à l'aise avec les jeunes générations, les nouveaux métiers et les nouvelles attentes des salariés.

Cette posture syndicale en France, et parfois la méfiance associée, est par ailleurs renforcée par la culture encore trop souvent conflictuelle de nos organisations. Si certains se placent sans conteste du côté du réformisme – la tendance dominante des organisations syndicales européennes –, d'autres sont encore et toujours dans l'opposition ou se « cherchent » entre réformisme et opposition. Les entreprises dotées de comités d'entreprise européen (CEE) doivent alors encourager leurs délégués syndicaux et élus à rencontrer et à établir des liens avec les organisations syndicales européennes, plus réformistes, et donc plus favorables à l'instauration d'un véritable dialogue social.

Portraits des co-auteurs



MAGALI COURMONTAGNE

Magali Courmontagne accompagne depuis 2017 les dirigeants dans une pratique efficace des relations sociales.

Auparavant directrice des relations sociales au sein d'une multinationale, elle a construit au fil des années des échanges gagnants-gagnants avec les partenaires sociaux, qui se sont traduits par la négociation et la conclusion de 140 accords.

Femme de terrain et d'engagement, elle a à cœur de transmettre les clés essentielles de son métier.



DAVID HINDLEY

David Hindley est directeur des ressources humaines au sein d'une multinationale américaine (Mars), fonction qu'il a auparavant occupée dans différentes entreprises : Areva, AXA, Disney et Danone, pour laquelle il a notamment été directeur mondial des relations sociales.



Aller plus loin : les formations DiaNego RH

Au sein de l'organisme DiaNego RH, Magali Courmontagne conseille les entreprises et réalise des formations en relations sociales.

Forte d'une expérience de 24 ans au sein de Grands Groupes en tant que Directrice des Relations Sociales/Ressources Humaines, elle propose des accompagnements pragmatiques et efficaces.

Son approche sur-mesure allie notamment :

- une méthodologie, en Relations Sociales, stratégique et opérationnelle ;
- une éthique des rapports sociaux (les relations sociales se bâtissent avec les Partenaires Sociaux, pas contre eux) ;
- le maintien en permanence des connaissances et des compétences au niveau requis par l'évolution des techniques et par l'évolution de la Législation sociale.



Zoom sur 3 formations phares

PRATIQUER LES RELATIONS SOCIALES

500 € HT

Cette formation en e-learning dure 10 semaines. Elle comporte des interactions ludiques et apprenantes ainsi que des mises en situation pratique.

Objectifs

Comprendre les enjeux et les acteurs des relations sociales, adopter les bons comportements et les bonnes postures, mais aussi être préparé(e) pour négocier ou tenir une Instance.

[DÉCOUVRIR](#)

LES RELATIONS SOCIALES APPLIQUÉES AUX SPÉCIALISTES DE LA FONCTION RH ET AUX PRÉSIDENTS D'INSTANCE

2 250 € HT

Cette formation inclut 21 heures de présentiel (2 jours + 1 jour), 10 semaines en distanciel, un retour d'expérience (co-développement sur les bons comportements à adopter), une mise en situation pratique, une communauté de participants et un accompagnement personnalisé de chaque participant durant sa phase d'apprentissage.

Objectifs

Maîtriser le cadre du dialogue social, animer les différentes Instances et négocier avec les Partenaires Sociaux.

[DÉCOUVRIR](#)

LES RELATIONS SOCIALES POUR MANAGER DE PROXIMITÉ

1 300 € HT

Cette formation inclut 14 heures de présentiel (2 jours), un accompagnement personnalisé de chaque participant par un expert praticien, une mise en situation pratique et un jeu de plateau.

Objectifs

Comprendre le rôle et les missions des Représentants du Personnel, contribuer au maintien du climat social, interagir efficacement avec un représentant du personnel et intégrer le management d'un salarié également représentant du personnel dans sa pratique de manager.

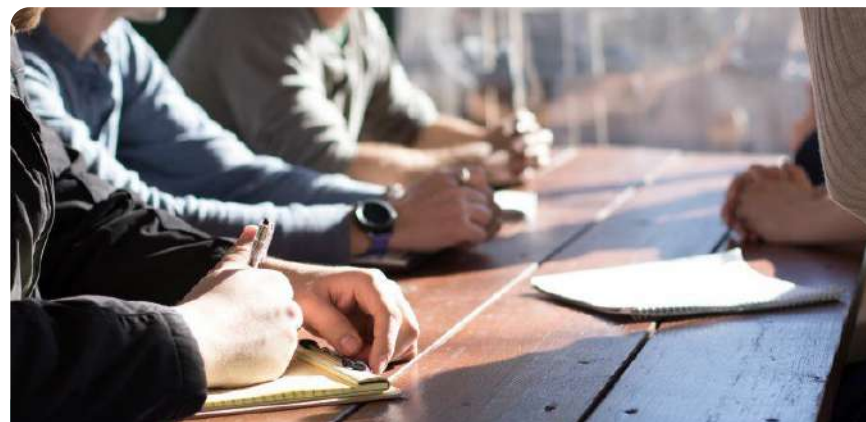
[DÉCOUVRIR](#)

Informations Pratiques



“Relations sociales en pratique, osez le dialogue !” de Magali Courmontagne et David Hindley

- Éditeur : Dunod
- Collection : Ressources humaines
- Sortie : octobre 2022
- Format : 160 x 220 mm
- EAN : 9782100839810
- EAN ebook : 9782100850136
- Pages : 224



Pour en savoir plus


 [Découvrir le livre](#)

 [Site web](#)

Contact presse

 Magali COURMONTAGNE

 m.courmontagne@dianego-rh.com

 07 86 23 32 85

