Bonjour à tous,

Le 22 octobre dernier, le Snpdos-CFDT organisait un webinaire sur le thème: **" Le dialogue professionnel, un levier fort pour améliorer la qualité du travail et la QVCT", co-animé**

**par Laurent Tertrais,**Secrétaire national CFDT-QVCT et rédacteur en chef de la revus CFDT-Cadres,

**et Emmanuel Abord de Chatillon,**Professeur des Universités - chaire Management et Santé au travail (CERAG et INP Grenoble IAE) , intervenant INSP (ex ENA°, ENM, EN3S...

**> Vous n'étiez pas disponible...  vous regrettez de n'avoir pas pu participer !**

**Nous mettons à votre disposition le REPLAY du webinaire.**

[[https://ci3.googleusercontent.com/meips/ADKq_NakbZe_YcarsXKRLaICNfi88uKn7bvA2ZhWWds5s8idw00nUXSCp9M75IL2Zc9Y09vmSxEDO3Kv5EJUlGY9C4S4WYH8mMHfQ4qBQ1ZIlJuA5jStDSDX5sfFAw=s0-d-e1-ft#https://ssl.gstatic.com/docs/doclist/images/icon_10_generic_list.png](https://drive.google.com/file/d/1lHzzorTzeypfu3av0moWFbiKlFpA33Em/view?usp=drive_web) 2024-10-22 Webinaire sur le Dialogue Professionnel-20241022\_160919-Meeting Recording (2).mp4](https://drive.google.com/file/d/1lHzzorTzeypfu3av0moWFbiKlFpA33Em/view?usp=drive_web)

**> Quelques questions n'ont pu être traitées dans le temps imparti, nous joignons à ce mail une fiche de réponses**

1/Les cadres, souvent intermédiaires entre la direction et les équipes, peuvent avoir du mal à exprimer leurs propres difficultés, pris dans leur rôle de gestionnaires. Ils peuvent se sentir exclus des discussions ou estimer que leurs préoccupations ne sont pas prises en compte de la même manière que celles des autres. Comment mieux gérer cet aspect du dialogue professionnel au sein des caisses ?

*Dans la présentation qui en a été faite, le dialogue professionnel est bien plus qu’une pièce supplémentaire de la boite à outil des managers, il est à la base d’un changement de modèle organisationnel qui vise à développer à toutes les strates de l’entreprise de nouveaux espaces de discussion professionnelle, articulés à ceux qui existent déjà.*

*Le dialogue professionnel peut bien sûr relever de l’initiative individuelle de managers « modèles » ( il y en a !) , mais tout l’enjeu est de faire en sorte que le dialogue professionnel soit mis au cœur de la culture managériale et qu’il se décline à tous les niveaux de relations hiérarchiques, ce qui nécessite une impulsion, un engagement  et une exemplarité au niveau du top management.*

*Dans les conditions de réalisation de ce nouveau modèle organisationnel, il y a certainement une attention particulière à porter aux managers de managers, souvent des agents de direction.  Il ne s’agit pas seulement pour eux de « porter une bonne parole » auprès des équipes de terrain mais de s’approprier la pratique dans leurs relations avec leurs collaborateurs directs et aussi dans les relations entre pairs.*

*Un projet d’entreprise,  un  SDRH ou une charte managériale par exemple peuvent fournir le cadre collectif et la démarche nécessaire au partage de cette pratique du dialogue professionnel  par l’ensemble du personnel.*

2/Les discussions sur l'organisation du travail et la qualité peuvent souvent conduire à des propositions de changement, ce qui peut susciter des résistances, notamment si les collaborateurs craignent une surcharge de travail ou une perte de repères.

*L’intérêt du dialogue professionnel est justement de permettre de mieux appréhender les résistances au changement, d’augmenter la qualité des échanges, de l’écoute mutuelle et  de réduire le risque du repli sur les préjugés  (sachants / exécutants,  innovateurs/ conservateurs, entreprenants/passifs…).  Il n’y a pas de dialogue professionnel sans volonté de part et d’autre de se faire confiance et d’instaurer une relation équilibrée dans laquelle la parole de toutes les parties prenantes compte.  Si des propositions de changement peuvent générer de la surcharge de travail ou une crainte de ne plus « savoir-faire », il est préférable de l’entendre, d’objectiver et de trouver en commun la façon d’y remédier.  Un dialogue professionnel  sincère ne peut que contribuer au bon déroulement des processus de changement.*

*Cela signifie pour le manager d’accepter que dans une relation hiérarchique qui est une relation de pouvoir, la bonne idée, la proposition intéressante, la solution  ne vient pas automatiquement de son côté !*

3/Les EDD en distanciel ont-ils la même valeur que les EDD en présentiel ?

Nous sommes tentés de répondre non eu égard aux études sur les impacts du TAD sur la créativité et donc l’intelligence collective en renvoyant au lien ( A REVOIR):

<https://www.xerficanal.com/strategie-management/emission/Christine-Kerdellant-Pourquoi-le-teletravail-detruit-la-creativite-collective_3753174.html>

**> Et enfin, vous trouverez ci-dessous des ressources pour approfondir :**

<https://www.anact.fr/articuler-dialogue-social-et-dialogue-professionnel-un-levier-extremement-fort-pour-agir-sur-les>

**Modélisation de la QVCT** - https://www.youtube.com/watch?v=i9D\_Rrfw3uo

**Le jeu SLAC, un serious game permettant d’améliorer collectivement la QVCT**

<https://www.youtube.com/watch?v=iEOqDx-j2kA>

<https://youtu.be/u7FyEfrqP54?si=kiz6X4wHz5v6lneg>

**Lien entre démocratie au travail et démocratie politique**

Voir PJ – Le bras long du travail – Conditions de travail et comportements électoraux – Document IRES

**FORMATION DU CREFAC ( Centre de formation CFDT pour les cadres)**

Promouvoir le dialogue professionnel – Session des 16 & 17 janvier 2025

https://www.crefac.com/formations/formations-professionnelles/promouvoir-le-dialogue-professionnel-dans-les-entreprises-et-les-administrations/