

Mai 2022

Réorganisations : banales en apparence, complexes et risquées dans les faits. Mieux les comprendre pour agir





Les contributeurs



■ Clementine Darmon

- 🌀 Responsable Relations et Développement
- 🌀 Consultante en organisation et RH
- 🌀 20 ans d'expérience en conseil en organisation/management/RH



■ Eric Bertin

- 🌀 Directeur de mission Technologia Expertises
- 🌀 20 ans d'expérience en conseil financier et organisationnel auprès des CSE



■ Françoise Maréchal Thieullent

- 🌀 Avocat médiateur
- 🌀 Présidente de Technologia Juris



Sommaire

- Définir la notion de réorganisation
- La banalisation des réorganisations
- A la racine de la réorganisation, la stratégie d'entreprise
- A chaque époque, sa réorganisation
- A qui s'adresse la réorganisation
- Repérer les signes avant-coureurs d'une réorganisation
- Impacts sur l'activité
 - 🌀 **Pendant** la réorganisation :
 - Pic de charge/technicité/risque
 - Gel des décisions, incertitude
 - 🌀 **Après** la réorganisation :
 - Métier/activité
 - Conditions de travail
- Les réorganisations ratées
- Comment mettre les réorganisations sous contrôle ?
- Reprendre la main, regagner du pouvoir d'agir



Définir la notion de réorganisation

■ L'étymologie

Étymologie [[modifier](#) | [modifier le code](#)]

Vient du substantif latin « organum » et du grec « organon » qui désigne au ^{xiii}^e siècle ^{xiv}^e siècle un instrument de musique, la voix, un organe du corps.

Outre un sens musical, organiser signifie : « disposé de manière à rendre apte à la vie »².

■ En matière managériale

Approche managériale [[modifier](#) | [modifier le code](#)]

Selon la norme internationale [ISO 9000](#) (version 2005), l'organisation se définit comme un « ensemble de responsabilités, pouvoirs et relations entre les personnes ». C'est l'un des outils du système de management d'une entreprise, lequel permet (selon ISO 9000) « d'établir une politique et des objectifs et d'atteindre ces objectifs ».

Optimiser une organisation, c'est d'une part optimiser sa [structure organisationnelle](#) et ses [processus d'affaires](#) transversaux, et d'autre part mobiliser le personnel de manière que tous les employés focalisent leur énergie vers l'atteinte des objectifs.

🔗 **Responsabilités** : Fiche emploi/ Fiche de poste

🔗 **Pouvoirs** : Référentiel des structures/ Organigramme (rattachement hiérarchique)/ Délégations/Autorisation d'engagement

🔗 **Relations entre les personnes** : Processus de travail (workflow)

■ Une notion protéiforme qui ne se résume pas à la modification de l'organigramme

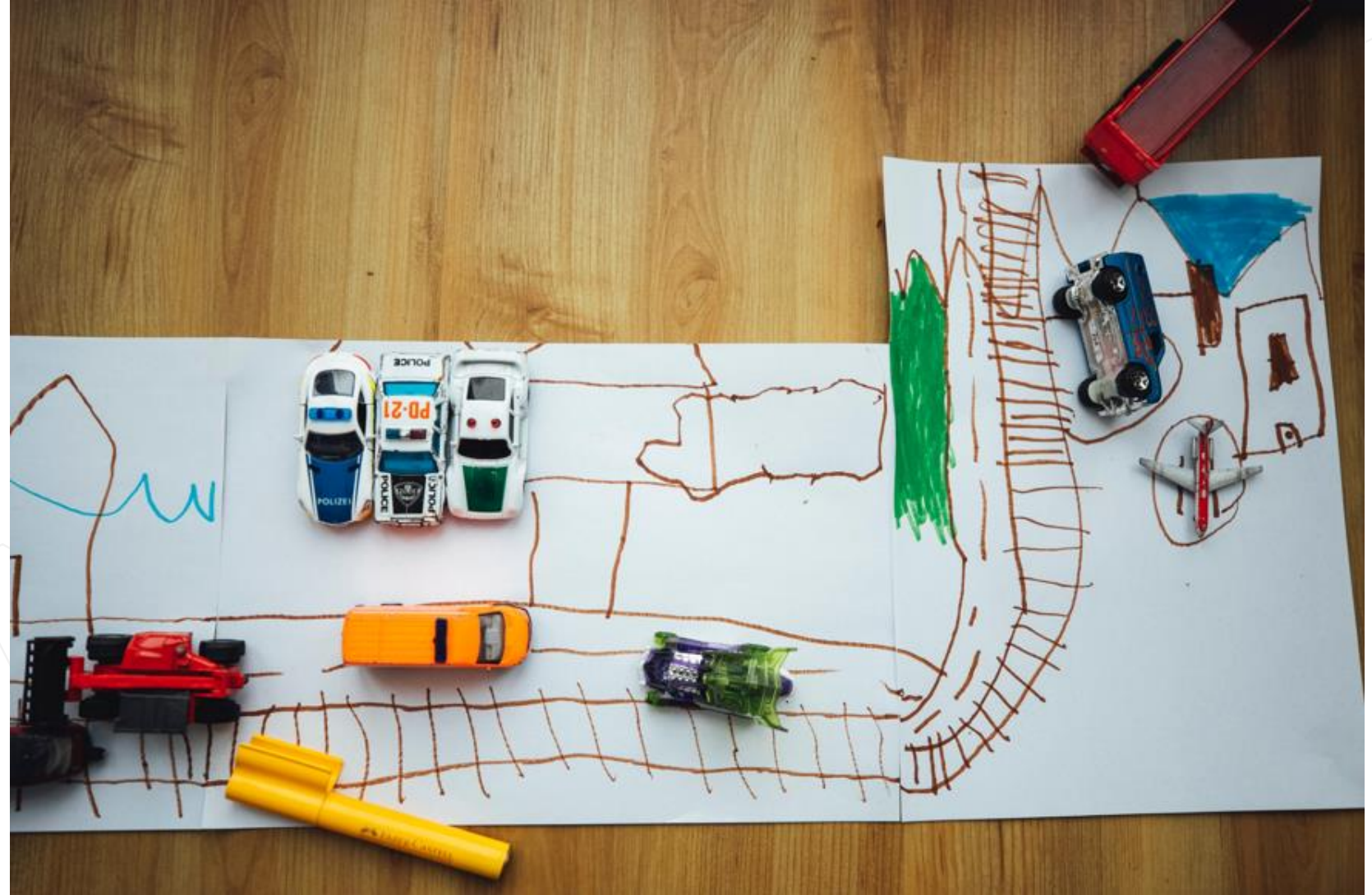


Encore une réorganisation ? La banalisation du phénomène

- Aujourd'hui, un sentiment de banalisation parmi les salariés qui peut aller jusqu'à une perte de sens au travail
 - 🌀 Exemples de verbatim :
 - « L'organigramme change tous les 3 ans »
 - « On m'a vendu l'organisation dans un sens puis dans l'autre, il y a toujours des arguments »
 - « Mon métier c'est la réorganisation »
- La tentative de banalisation de la réorganisation par la direction
 - 🌀 Une « retouche » organisationnelle
 - 🌀 L'absence d'objectifs précis / de mesure



Réorganisation et stratégie d'entreprise





A la racine de la réorganisation, la stratégie d'entreprise -1

- L'organisation du travail n'est que la mise en pratique de la stratégie d'entreprise, son opérationnalisation.
- Le « décryptage » doit s'effectuer dans les deux sens
 - 🌀 Décrypter la stratégie de l'entreprise permet de décrypter la réorganisation
 - 🌀 Décrypter l'organisation permet de décrypter la stratégie de l'entreprise
- La stratégie d'entreprise est élaborée en fonction de différents facteurs : certains la laissent libre de faire des choix, certains s'imposent à elle (ex : réglementation)
 - 🌀 Clients
 - 🌀 Concurrence
 - 🌀 Fournisseurs
 - 🌀 Actionnaires
 - 🌀 « Parties prenantes »
 - 🌀 Technologies
 - 🌀 Réglementation
- La stratégie est plus ou moins construite/étouffée/formalisée/communiquée aux salariés



Technologia



L'humain au cœur des décisions

A la racine de la réorganisation, la stratégie d'entreprise - 2

■ Les **cessions/acquisitions**

- 🌀 Un mouvement initié dans les années 1980, qui s'est accentué dans les années 90
- 🌀 Un contexte de mondialisation, financiarisation, une attente de rentabilité immédiate
- 🌀 L'influence des normes comptables internationales IFRS 2000
 - Valorisation annuelle de l'entité
 - Valeur financière plutôt que valeur industrielle

■ Les réorganisations déclenchées directement par les cessions/acquisitions – le changement d'actionnariat

- 🌀 Les détournages (« carve outs »)
- 🌀 Les opérations d'intégration (« Post merger integration »)

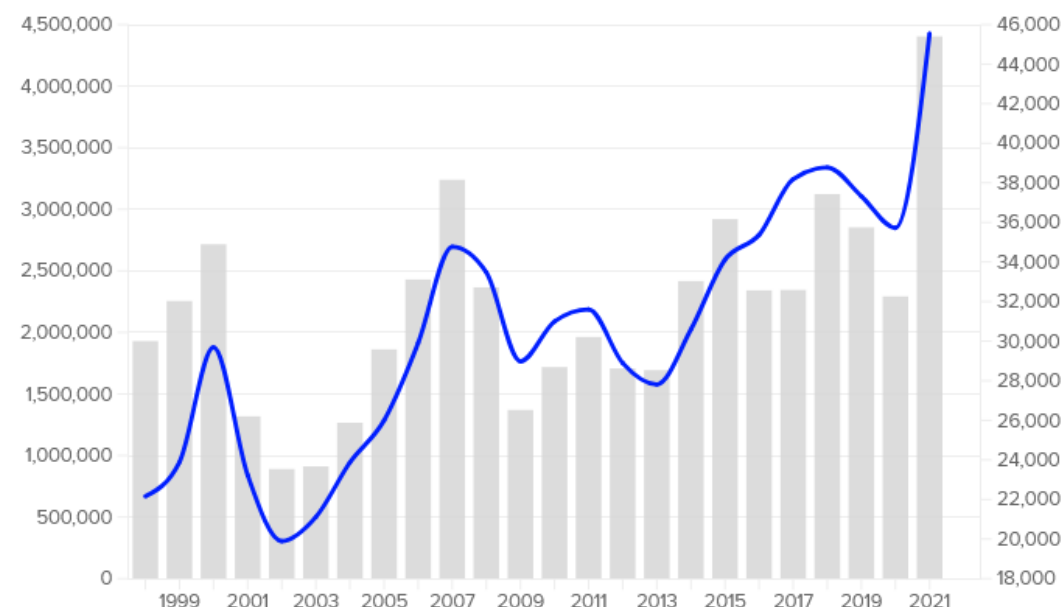
■ ...Et leurs répercussions internes à long terme

- 🌀 Synergies/mutualisations/doublons
 - Ex : Redimensionnement de la tête de groupe suite à une acquisition/cession d'entité
 - Ex : Réorganisation des portefeuilles commerciaux suite à une acquisition

Worldwide Announced M&A

First 3 Quarters Volumes

■ Number of Deals ■ Value (US\$ Mil)



Source: [Refinitiv Deals Intelligence](#)

An LSEG Business

REFINITIV®



A la racine de la réorganisation, la stratégie d'entreprise - 3

■ Zoom : Les **rachats avec effet de levier** LBO (Leverage Buy-out)

- ⌘ Des rachats dans lesquels l'acquéreur fait financer le rachat par l'entité acquise
- ⌘ Des conséquences directes sur les attentes en matière de rentabilité
- ⌘ Conséquence après l'achat : des réorganisations qui ont vocation à réduire les coûts

European LBO loan volume



Data through Jan. 31, 2022.

Source: Leveraged Commentary & Data (LCD)



A la racine de la réorganisation, la stratégie d'entreprise - 4

■ Les réorganisations destinées à se **mettre en conformité légale**

- 🌀 Se séparer d'une entité
- 🌀 Rendre « étanches » des entités au sein d'un même groupe
- 🌀 Faire face à des événements majeurs qui génèrent des obligations légales – ex : COVID

■ Les réorganisations destinées à **développer le chiffre d'affaires / les parts de marché**

- 🌀 Ex : Développer un nouveau produit/service/marché
 - Rôles et responsabilités : réallocation des portefeuilles commerciaux
 - Pouvoirs : création d'une entité dédiée, refonte de l'organigramme, transfert des budgets et des postes
 - Relations : refonte du processus de travail commercial

■ Les réorganisations destinées **réduire les coûts**

- 🌀 Revoir le maillage commercial d'un réseau à la baisse
- 🌀 Refondre la chaîne logistique
- 🌀 Fusionner des équipes de fonctions support / Créer des centres de services partagés
- 🌀 Délocaliser une production /un service support
- 🌀 Augmenter la productivité par la polyvalence des équipes
- 🌀 Supprimer des doublons ou des activités : le plan de sauvegarde de l'emploi PSE



A la racine de la réorganisation, la stratégie d'entreprise - 5

- Les réorganisations destinées à **faire évoluer la gouvernance – à déplacer les centres de décision – « gagner en agilité »**
 - 🌀 Revoir les niveaux de décision pour améliorer la subsidiarité
 - **Décentraliser** : donner plus de latitude à des business-units « au plus près du client », ou mettre en place une « entreprise libérée »
 - **Centraliser** : piloter mondialement des lignes de service par grands métiers
- Les réorganisations destinées à **faire évoluer la structure juridique**
 - 🌀 Créer une filiale et y transférer les effectifs
- Les réorganisations destinées à **déployer des technologies**
 - 🌀 Déployer des progiciels de gestion intégrée – (Enterprise Resource Planning – ERP)
 - 🌀 Automatiser/digitaliser
- Les réorganisation destinées à **transférer certains processus de travail hors de l'entreprise – notamment grâce à la digitalisation**
 - 🌀 Le travail du consommateur – souplesse du service/effet prix/réduction des coûts
 - 🌀 Le travail des fournisseurs /sous-traitants
 - 🌀 Externalisation de processus de travail – outsourcing : quelle est au final la raison sociale de l'entreprise ?
 - Ex : Le « fabless »

Une intention finale plus ou moins lisible, plus ou moins facile à mesurer



Modes organisationnelles à travers les époques





A chaque époque, sa réorganisation -1

■ Les « modes » organisationnelles successives

- 🌀 Des concepts théoriques au service desquels on met des technologies toujours plus raffinées
- 🌀 Ou des technologies qui déclenchent des modes organisationnelles

■ L'importance de « rester dans le coup » et d'afficher que l'on suit la dernière mode

■ L'industrie en pionnière, les services suivent (en général)

■ Des mouvements de balancier déclenchés par

- 🌀 Des excès
- 🌀 Des événements extérieurs

Des mouvements de balancier que toutes les entreprises suivent



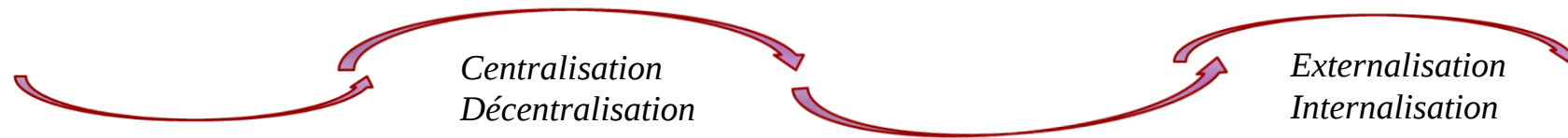
Technologia



L'humain au cœur des décisions

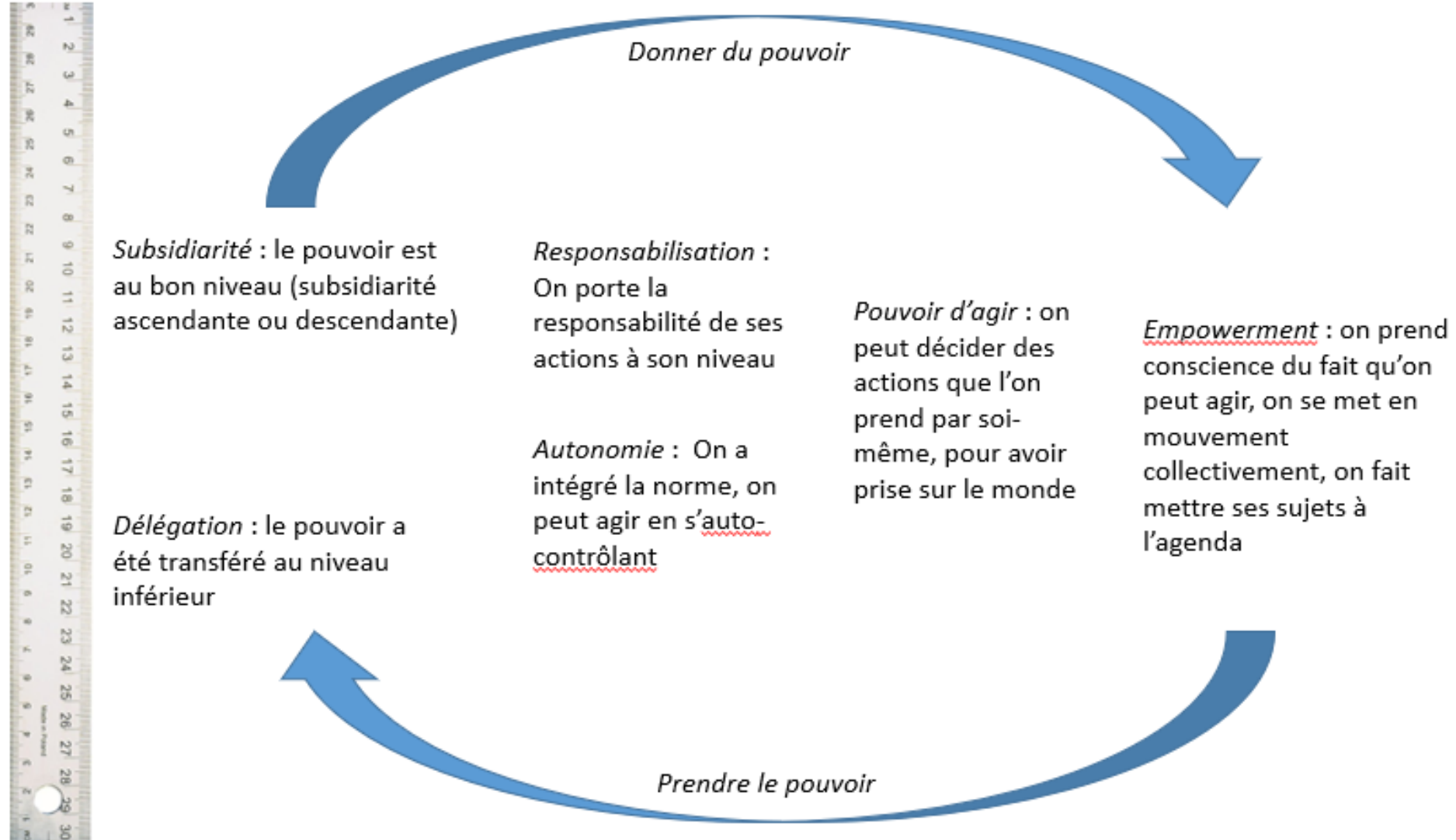
A chaque époque, sa réorganisation -2

	30's-60's	70's	80-90's	2000	2010	2020 ?
Système de production	Taylorisme Fordisme	Toyota production system	Lean Management ERP	Méthode Agile	« MAPP » Michelin	IOT /IA Fin du zéro stock ? Télétravail ?
Client	Drucker 1954 Etudes de marché Relations publiques	Marketing	Orientation client Centres d'appel	Gestion de la relation client Multicanal CRM	Internet Réseaux sociaux Omnicanal	Chatbots
Gouvernance	Bureau des méthodes / centralisation		Décentralisation	2001 : ENRON Contrôle interne	Entreprise libérée Organisations apprenantes	Organisations plates « Expérimentations »
Périmètre de l'entreprise			Externalisation des fonctions non coeur	Externalisation des processus métier	Travail du consommateur	





La question du déplacement des centres de pouvoir



Comprendre l'intention derrière le vocabulaire employé pour justifier la réorganisation



A qui s'adresse la réorganisation, qui veut-elle convaincre ?

■ La réorganisation parle aux **actionnaires**

- 🌀 Montrer que l'équipe dirigeante agit
- 🌀 Return on Equity - ROE

■ La réorganisation parle aux **investisseurs**

- 🌀 L'importance des rendez vous de présentation aux investisseurs pour les société cotées (« roadshows »)
- 🌀 Montrer que l'entreprise est en mouvement
- 🌀 Return on Equity ROE
- 🌀 Annonce « auto-engageante » : l'investisseur est le juge de paix – il faut atteindre les objectifs de ROE, s'ils ne sont pas atteints, on relance une réorganisation pour rassurer l'investisseur

■ La réorganisation parle aux **clients**

- 🌀 Montrer que l'entreprise est orientée client
- 🌀 Faire face aux accidents de réputation

■ La réorganisation parle aux **salariés**

- 🌀 Montrer que la nouvelle organisation sera plus efficace que la précédente
- 🌀 Montrer qu'elle améliorera la nature de l'activité et les conditions de travail



La réorganisation c'est un métier...et un business

- Le nouveau **manager** qui veut mettre sa marque sur l'organisation du travail (idem réforme du politique)
- L'émergence de métiers dédiés aux réorganisations **en interne**
 - 🌀 La Direction de l'organisation/ les équipes de « conduite du changement » internes dans les années 2000
 - 🌀 La « Direction de la transformation » à la fin des années 2010
- Le rôle des **prestataires externes** dans la propagation et le déploiement de ces « modes » organisationnelles
 - 🌀 La réorganisation alimente tout le secteur d'activité des services aux entreprises (finance, legal, stratégie, déploiement, architectes, éditeurs fournisseurs)



Signes avant-coureurs d'une réorganisation





La réorganisation est déjà repérable avant même son annonce

- Les **signes avant coureurs sont présents dans toutes les fonctions** – il convient de les décrypter

Finance

- L'allocation budgétaire / investissements (machines, équipements, locaux)
- Les autorisations de dépenses d'engagement

Achats

- L'obligation d'utiliser certains fournisseurs **RH**
- Les autorisations de créations de postes
- Des créations de poste logées bizarrement – pas d'alignement entité juridique/métier
- Le gréement en fonction supports
- Les « talents » de l'entreprise mobilisés sur un projet

Opérations

- Plan de charge
- Délégations

Informatique

- L'intégration dans les ERP ou pas

Juridique

- Création d'entités

Communication

- Les évolutions de marque / charte graphique

Commercial

- Les investissements dans le plan d'action commercial



Impact sur l'activité pendant la réorganisation et à long terme



La réorganisation génère un pic de charge pour certaines fonctions, notamment les fonctions support – elle nécessite une grande technicité – elle est facteur de risque

■ Toutes les fonctions support sont concernées

🔗 **Contrôle de gestion / Compta / Finance**

- Intégration de données dans un système global
- Redécoupage analytique / statutaire
- Redécoupage normes IFRS
- Reporting

🔗 **Achats**

- Fournisseurs
- Sourcing

🔗 **RH**

- Contrats – avenants – classifications
- Mobilité – mise en appel
- PSE – RC collective
- Étude d'impact
- Lignes hiérarchiques / relations (matriciel)
- Préparation Intégration nouvelles équipes (conduite changement – réunions)
- Préparation des info consulte – clore les CSE

🔗 **Juridique**

- Entités légales

🔗 **Informatique**

- Traduction des évolutions dans les systèmes

🔗 **Communication**

- Evolutions des marques / chartes graphiques

- Certaines évolutions peuvent être risquées et demandent de la technicité
- La responsabilité de la mise en œuvre de la réorganisation repose souvent sur très peu de personnes, ce qui est facteur de stress/de charge
- Le dimensionnement de l'équipe en charge/ le fait de bien lister tous les impacts est critique
- Certains salariés mettent en œuvre la réorganisation mais sont impactés



La réorganisation gèle les décisions et fait vivre les salariés et leurs élus dans l'incertitude

■ Pendant la phase de réorganisation

- 🌀 Le gel des décisions
- 🌀 Le repositionnement des dirigeants
- 🌀 Le repositionnement des salariés
 - La question de la transparence des processus de mise en appel

■ Le sentiment d'incertitude permanent et ses effets

- 🌀 Manque de lisibilité globale de la réorganisation : quel est son but, pourquoi la réorganisation sera bénéfique pour les salariés
- 🌀 Veille permanente sur les effets de la réorganisation ou recherche d'un nouveau poste - en plus du travail à accomplir
- 🌀 Stress induit

■ Incertitude pour les élus qui peuvent être amenés à perdre leurs mandats

La réorganisation a des conséquences sur la nature de l'activité / le volume d'activité / les conditions de travail

■ Evolution de la **nature de l'activité**

- ⌘ Métier / intérêt du travail/ sens au travail / identité professionnelle
- ⌘ Compétences requises
- ⌘ Procédures opérationnelles

■ Evolution du **volume d'activité**

- ⌘ Doublons, réductions d'effectifs

■ Evolution des **conditions de travail**

- ⌘ Convention collectives et avantages associés / accords d'entreprise/ classifications
- ⌘ Feuille de route / plans d'action / priorités
- ⌘ Indicateurs de performance, évaluations
- ⌘ Niveau d'autonomie / rôles et responsabilités
- ⌘ Lignes managériales / Collectifs de travail
- ⌘ Lieux, horaires, trajets

■ Elle crée du stress

■ Une réorganisation réputée « minime » peut avoir des conséquences importantes sur chaque professionnel

■ La succession des réorganisations peut être facteur de perte de sens au travail



La réorganisation peut déstabiliser les travaux de long terme de toutes les fonctions

■ Finance

- 🌀 Elaboration budgétaire Budget / finance

■ RH

- 🌀 Gestion prévisionnelle des parcours professionnels GPEPP

■ Juridique

- 🌀 Edifice juridique

■ Informatique

- 🌀 Urbanisme des systèmes

■ Communication

- 🌀 Charte graphique/marques

■ Commercial

- 🌀 Relation client

■ Collectifs de travail/management

- 🌀 Dynamique d'équipe, confiance



Technologia



L'humain au cœur des décisions

Les réorganisations ratées



Les réorganisations ratées

60% des réorganisations réduisent la productivité par le stress et l'anxiété qu'elles induisent

Source : Etude Mc Kinsey citée dans l'article *Getting Reorgs Rights* de la Harvard Business Review Nov 2016

■ Les réorganisations qui n'atteignent pas leurs objectifs initiaux

- ⌚ La pensée magique
- ⌚ L'effet d'annonce est « auto-réalisant » : une fois l'annonce faite on considère que la réorganisation est « réelle » alors même que de nombreux ajustements sont encore nécessaires

■ Les réorganisation qui produisent des effets de bord/ du risque

- ⌚ Dégradation d'indicateurs de performance autres que ceux qui étaient recherchés (ex Productivité vs Absentéisme et Diminution de la Satisfaction client)
- ⌚ Perte de connaissance / Perte de suivi / Instabilité des processus et des collectifs
- ⌚ Complexité mal évaluée (Offshore, sous traitance)

■ L'absence de fixation d'objectifs /de suivi / d'évaluation sérieuse

- ⌚ Des réorganisations qui s'enchaînent pour masquer les résultats précédents

Mettre les réorganisations sous contrôle, reprendre la main





Mettre les réorganisations sous contrôle

■ Visibilité des salariés et des élus sur le projet qui leur permet de se projeter dans le nouveau modèle, individuellement et collectivement

- 🌀 Qualité de la communication interne – en direct et via la ligne managériale / la RH
- 🌀 Dialogue avec les élus – qualité des supports d'information consultation
- 🌀 Dialogue avec les managers de proximités qui subissent la réorganisation

■ Equipes dédiées/ ressources / planification

- 🌀 Equipe projet dédiée, avec du temps disponible pour se consacrer à la réorganisation
- 🌀 Check list des actions à prendre par fonction
- 🌀 Cartographie des risques
- 🌀 Calendrier global
- 🌀 Budget alloué à l'équipe projet

■ Compétences - accompagnement

- 🌀 Equipe projet compétente
- 🌀 Plan de développement des compétences pour les salariés
- 🌀 Expertises externes

■ Santé au travail*

- 🌀 Evolution du document Unique
- 🌀 Prise en compte de la réorganisation dans les travaux ayant trait à la santé / QVT

■ Pilotage / suivi de la réorganisation

- 🌀 Modification à la baisse des indicateurs de performance dans la phase transitoire
- 🌀 Commission de suivi

■ Limitation du nombre de réorganisation

- 🌀 Accord de méthode limitant le nombre de réorganisations

** La **santé** est un état de complet bien-être physique, mental **et** social **et** ne consiste pas seulement en une absence de **maladie** ou d'infirmité.*



Regagner du pouvoir d'agir

- L'organisation est vivante, il est normal qu'elle évolue. Mais réorganiser n'est pas une obligation ni une fatalité.
- Questionner la **pertinence**
 - 🌀 Sur la connaissance et la compréhension de la stratégie
 - 🌀 Sur la pertinence de la réorganisation au regard de la stratégie
- Questionner la **fréquence**
 - 🌀 Trouver le bon équilibre entre la stase et le flux.
- **Anticiper**
 - 🌀 Sur ce que la réorganisation va nécessiter pour se mettre en place à la maille la plus fine possible
- **Suivre** - faire le REX – et faire évoluer si nécessaire
 - 🌀 Sur les conséquences de la réorganisation une fois déployée, à la maille la plus fine possible
 - 🌀 Sur le suivi du déploiement et le retour d'expérience de la réorganisation

Pour être en bonne santé, il faut avoir prise sur le monde, se faire « un monde à soi », ne pas subir



Annexes



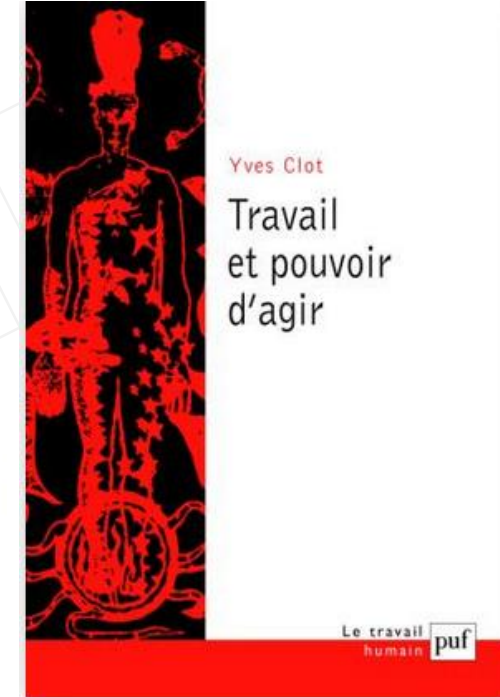
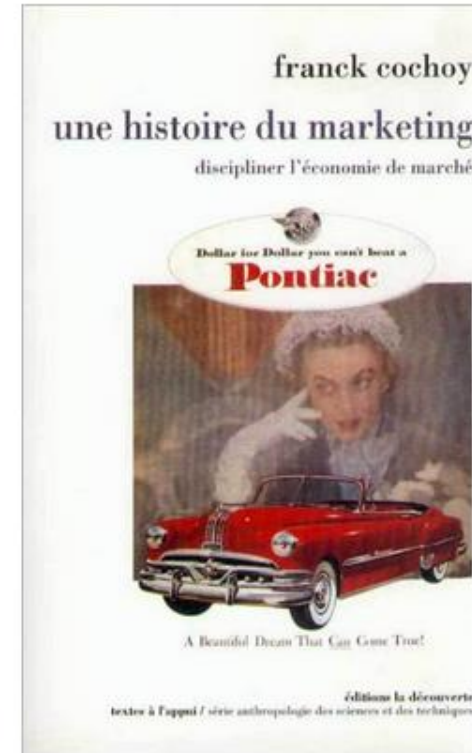


Technologia



L'humain au cœur des décisions

Quelques lectures





Présentation du Groupe Technologia





Histoire

Créé en 1989

300 missions
par an

De grandes
affaires



**SOCIÉTÉ
GÉNÉRALE**

CANAL+

Acteur social



4 activités

Expert
comptable



Expert
Santé Sécurité
Conditions de Travail



Formation



Assistance
Juridique



Taille humaine

130 consultants
pluridisciplinaires

Toutes disciplines

Toute la France

Tous secteurs

Disponibilité
Pédagogie
Confiance

Quelques références sectorielles





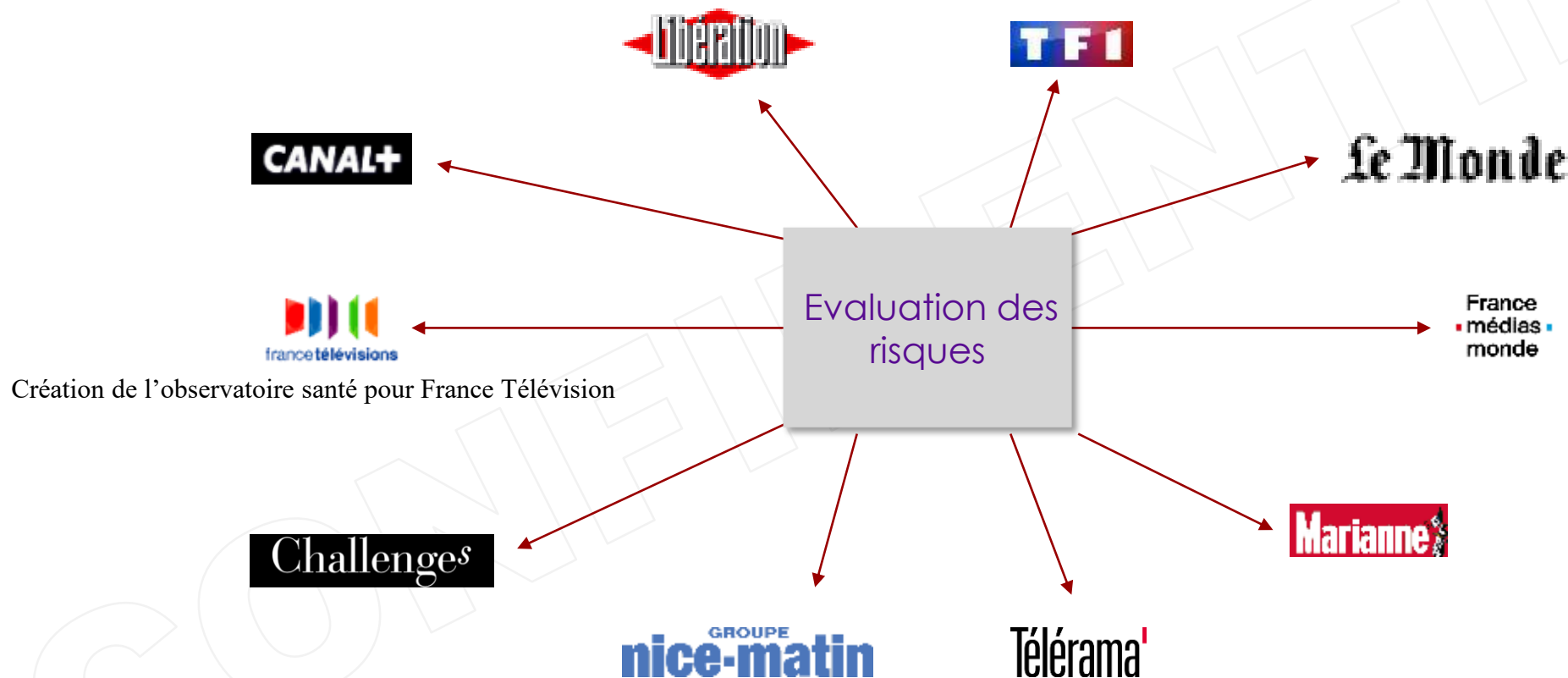
Quelques missions significatives

En 25 ans traitement de 154 crises suicidaires & Evaluation des risques dans environ 140 Hôpitaux et établissements de soins.

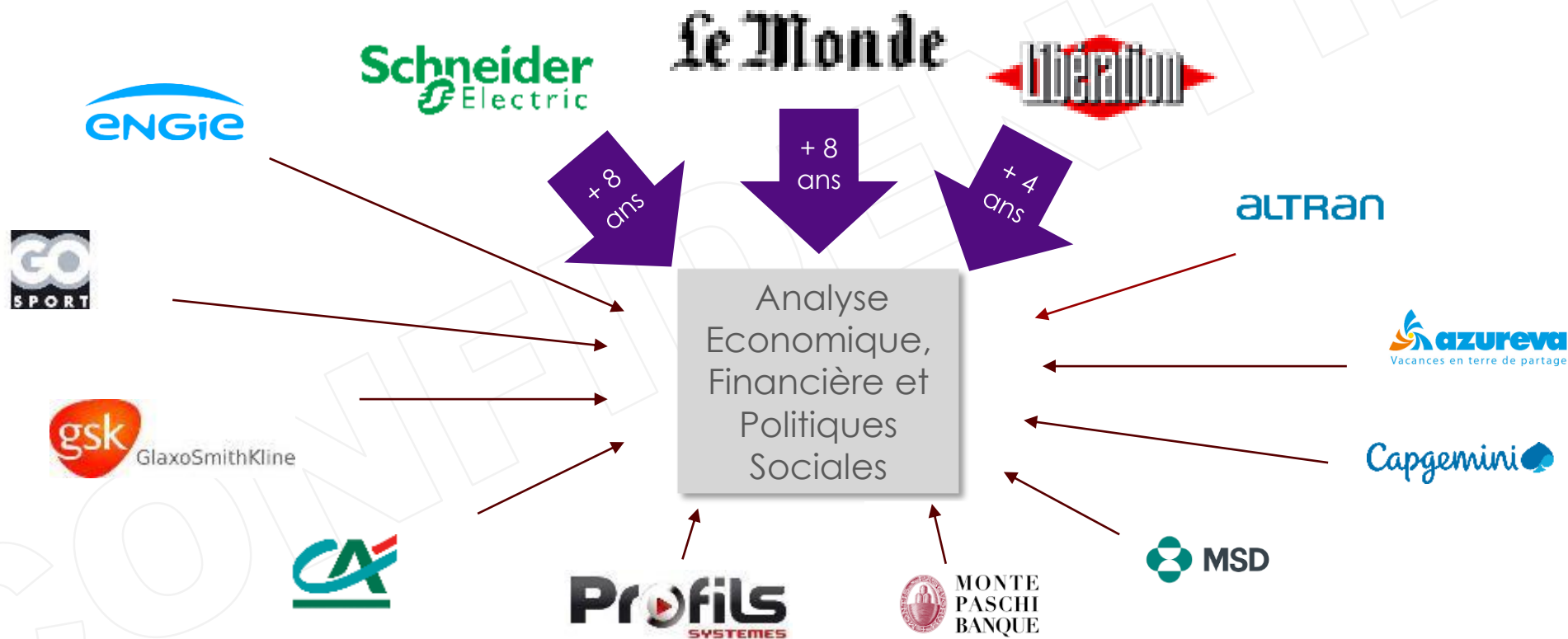
Au niveau de l'Etat, évaluation des risques pour une partie du personnel à **l'Assemblée Nationale**, pour les personnels du service du **premier Ministre à Matignon** pendant 4 ans, pour les personnels du **Conseil d'état** et pour les personnels du **Conseil Economique Social et Environnemental et de nombreux organismes et collectivités**



Quelques missions significatives dans le secteur des media



Quelques missions significatives en analyse économique, financière et politiques sociales





Quelques missions significatives à l'internationale

France Telecom 1990

Analyse de l'éclatement d' ATT et de la création des Baby Bell aux USA

L'Union Européenne

Analyse des modalités d'extensions des I.R.P au niveau européen suite à l'élargissement de l'Union Européenne aux pays de l'est de l'Europe

L'Union Européenne

Analyse de la sécurité dans les mines dans plusieurs pays Européens

principaux pays de l'U.E.

Evaluation des risques pour les personnels de l'Office Européen des Brevets

Saint Domingue

pour les conséquences du rachat d'une centrale électrique

Orange

Analyse de la migration des personnels de diverses entités au niveau européen

Nouvelle Calédonie

Analyse et bilan des accords Matignon en Province Nord

Banque Mondiale

Analyse des conditions de maintenance, de sécurité et de formation des personnels de la Jirama a Madagascar

EXPERTISE



&



FORMATION





La politique sociale au cœur des missions





Technologia



L'humain au cœur des décisions

Votre assistance juridique en ligne

- **Vos droits** : avoir accès à toute l'actualité juridique et de trouver une réponse parmi les centaines de questions en droit social.



- **Ma vie pro** : outil de communication et d'échanges sur l'ensemble des questions relevant des prérogatives du CSE, c'est l'application mobile sur mesure pour interagir au quotidien avec les salariés





Technologia



L'humain au cœur des décisions

Nos Droits – comment ça marche ?



1

Téléchargez **gratuitement** l'application NosDroits et créez vos identifiants



2

Tapez vos mots-clés dans la FAQ et trouvez la réponse à des centaines de questions



3

Echangez en direct avec un de nos avocats ou un de nos juristes du lundi au vendredi de 9h à 18h



Technologia

Des formations sur-mesure



VOUS CONNAITRE - VOUS FORMER - VOUS ACCOMPAGNER

Des formateurs experts de terrain (juriste, sociologue, psychologue, ergonome, spécialiste en ressources humaines)
Formation intra- entreprise et inter- entreprises
Formation sur mesure en intra entreprise (prise en compte des documents internes à la structure)

VOS DROITS POUR LA FORMATION

Formation économique : (art. L. 2315-44 du code du travail) les membres titulaires ont droit à un congé de formation économique de 5 jours, renouvelable tous les 4 ans d'exercice du mandat, consécutifs ou non.

Formation santé, sécurité et conditions de travail : (art. L. 2315-17 et L. 2315-18 du code du travail, loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail) les membres titulaires et suppléants, ainsi que les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, ont droit à une formation initiale SST de 5 jour (à partir du 31 mars 2022 quelle que soit l'effectif de l'entreprise). En cas de renouvellement du mandat, la formation est d'une durée minimale de 3 jours sauf pour les membres de la CSSCT qui bénéficient d'une formation de 5 jours.

Formation des suppléants (hors formation SST), représentants de proximité et délégués syndicaux : (art. L. 2315-61 du code du travail) le comité social et économique peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de formations.

Formation économique, sociale, environnementale et syndicale : (art. L.2145-5 à L.2145-13 du code du travail) tout salarié, sans condition d'ancienneté, peut participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale, environnementale ou syndicale pour se préparer à l'exercice de fonctions syndicales ; dans la limite de 12 jours par an ; le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel.

NOS NOUVELLES OFFRES DE FORMATIONS

ÊTRE ÉLU AU CSE FAIRE LE POINT SUR VOS MANDATS ET PRÉPARER LA PROCHAINE MANDATURE

Les objectifs

- Consolider les pratiques et les connaissances d'élus du CSE sur la base des premières expériences
- Actualiser les connaissances sur le CSE
- Optimiser le fonctionnement du CSE
- Savoir utiliser les bons moyens d'action en tant qu'élus
- Préparer la prochaine mandature

Le programme

- L'exercice du mandat
- Stratégie à adopter sur la Politique Sociale Condition de Travail et Emploi et les autres informations consultations
- L'utilisation des informations à disposition pour préparer les actions et interventions
- Quelles nouvelles Activités Sociales et Culturelles développer, lesquelles faire évoluer ?
- Préparer la prochaine mandature

Durée 1 jour, 7 heures

FORMATION : MAÎTRISER LES NOUVELLES ATTRIBUTIONS DES CSE EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

Les objectifs

- Comprendre le cadre légal et les obligations des entreprises
- Connaitre et appliquer les règles et les outils à disposition du CSE
- Faire évoluer vos pratiques pour un CSE plus éco-responsable

Le programme

- Le contexte, définitions et obligations juridiques
- Comment appliquer les nouvelles règles en matière d'informations et de consultations dans votre entreprise ?
- Les liens avec la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail
- Créer une dynamique positive avec les salariés pour un CSE éco-responsable

Durée 1 jour, 7 heures

En 2021,
Plus de 1000 personnes formées
Un taux de satisfaction des
apprenants de 97 %

COMMENT COMMUNIQUER POUR CONVAINCRE

Les objectifs

- Comprendre les clés d'une communication impactante
- Prendre en compte les enjeux de la communication
- Connaitre les différences entre les réseaux sociaux
- Les bases d'une communication orale efficace
- Gagner en efficacité pour la rédaction d'un compte rendu de CSE
- Rappel des bases de la communication horizontale et verticale

Le programme

- Les clés d'une communication impactante (création de slogan, base line)
- Stratégie et planning communication
- Les différences entre les réseaux sociaux et la façon de communiquer dessus, quid de la modération ?
- Communiquer efficacement à l'oral

Durée 2 jours, 14 heures

Pour en savoir plus sur nos formations rendez-vous sur www.technologia.fr/formations/



VOUS CONNAITRE - VOUS FORMER - VOUS ACCOMPAGNER

NOS FORMATIONS

ÊTRE ÉLU AU CSE

Les objectifs

- Maîtriser le fonctionnement et les attributions du CSE
- Comprendre la répartition des attributions entre les différents représentants du personnel
- S'approprier les attributions économiques et sociales du CSE
- Assurer la continuité des prérogatives en matière de santé, sécurité et conditions de travail
- Identifier les moyens d'action et recours possibles
- Définir une stratégie d'action en favorisant un travail collectif des élus

Durée 3 ou 5 jours, 21 ou 35 heures

HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL : DÉFINITION ET CADRE JURIDIQUE, SIGNAUX D'ALERTE, PRÉVENTION

Les objectifs

- Connaitre les lois qui régissent les agissements caractérisant le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Reconnaître et définir un cas de harcèlement
- Savoir ce qu'il faut faire dans ce contexte lors d'une demande de la part d'un salarié
- Agir pour ne pas favoriser les comportements de harcèlement de quelle nature qu'il soit

Durée 3 ou 5 jours, 21 ou 35 heures

PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les objectifs

- Identifier les situations de manifestation du risque psychosocial
- Comprendre les mécanismes du risque psychosocial
- Connaitre les facteurs du risque psychosocial
- Explorer les moyens d'actions pour prévenir les situations de risque psychosocial

Durée 2 jours, 14 heures

CSE NIVEAU 2

Les objectifs

- Consolider les pratiques et les connaissances d'élus du CSE sur la base des premières expériences
- Actualiser les connaissances sur le CSE
- Optimiser le fonctionnement du CSE
- Savoir utiliser les bons moyens d'action en tant qu'élus au CSE et penser sa stratégie d'élus

Durée 2 jours, 14 heures

RÔLE DU CSE ET DE LA CSSCT EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL

Les objectifs

- Connaitre le cadre juridique et réglementaire de la sécurité et de la santé au travail, les textes et les documents de référence
- Maîtriser le fonctionnement et les missions du CSE et de la CSSCT (quand il y en a une) en matière de santé, sécurité et conditions de travail
- Savoir analyser les situations de travail pour identifier les risques liés aux conditions de travail
- Réaliser les enquêtes et inspections

Durée 3 ou 5 jours, 21 ou 35 heures

COMPRENDRE ET UTILISER LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE)

Les objectifs

- Analyser et interpréter les informations contenues dans la BDESE
- Savoir réutiliser ces informations économiques, financières et sociales
- Pouvoir se positionner lors de la nouvelle consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise
- Apprendre à se servir de la BDESE comme moyen de discussion et de proposition pour faire évoluer la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi (PSCTE)

Durée 2 jours, 14 heures

ÉVALUER LES RISQUES PROFESSIONNELS ET COMPRENDRE LE DOCUMENT UNIQUE (DUERP)

Les objectifs

- Connaitre les obligations réglementaires sur l'évaluation des risques professionnels
- Savoir utiliser les notions de danger, risques et dommages et analyser une situation de travail réelle au poste de travail
- Savoir ce que doit contenir un Document Unique,

Durée 2 jours, 14 heures

APPLIQUEZ LE RGPD AUX DONNÉES PRINCIPALES QUE VOUS DÉTENEZ

Les objectifs

- Connaitre la réglementation et son champ d'application
- Maîtriser les obligations pratiques pour tout détenteur de données personnelles dans la structure
- Maîtriser les obligations des instances du personnel dans ce domaine
- Justifier de l'emploi et de la conservation des données personnelles

Durée 1 jour, 7 heures

Nous sommes à votre disposition pour toutes questions au
01 40 22 64 44 ou par mail contact-formation@technologia.fr





Quelques sujets d'actualité

- L'analyse des rémunérations et le pouvoir d'achat
- Les problématiques de harcèlement Moral, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes
- **Le Burn Out - les pathologies psychiques au travail et leur reconnaissance**
- L'évaluation des risques psycho sociaux pour une meilleure qualité de vie au travail
- L'analyse des coûts directs , indirects, et des coûts cachés résultant d'un management inadapté
- Les dilemmes du télétravail
- L'analyse de l'égalité Femmes Hommes : index , politiques de rémunération etc...
- **Les nouvelles prérogatives des CSE en matière environnementale...lisez notre étude avec France Inter et 9 journaux régionaux**

... et, à venir :

- Le renouvellement des CSE: stratégie d'influence
- La fusion des instances de dialogue social dans les fonctions territoriales



📍 29 rue du Louvre - 75002 Paris

☎ 01 40 22 93 63

✉ contact@technologia.fr

🌐 www.technologia.fr

SAS au capital de 225.000 € – RC 378 558 050 0050

APE 7112B – NAF 7022Z

N° TVA intracommunautaire : FR05378558050