



Pitch de l'équipe gagnante du premier Hackathon du dialogue social – 20 mars 2025

Saviez-vous qu'aujourd'hui, 80% des salariés de moins de 30 ans estiment que le dialogue social n'a aucun impact sur leur vie quotidienne de salariés ? Par ailleurs, 90% des représentants du personnel expriment des difficultés à avoir des listes complètes aux élections professionnelles.

L'intérêt de notre projet, c'est l'engagement des collaborateurs dans le dialogue social. Nous avons repensé les espaces de discussion, mis la culture du dialogue au centre du projet, et c'est pour cela que nous créons DIALOG'ACTIF. Notre problématique majeure, donc, est l'engagement des salariés dans le dialogue social qui ne fait que décroître. C'est une question complexe, qui porte de l'intégration jusqu'à la vie dans l'entreprise.

Notre objectif est de créer des dispositifs d'information, d'expression et d'engagement, trois piliers majeurs, qui ont pour but de ressusciter l'intérêt des salariés au sujet du dialogue social.

Le projet se décline en trois étapes très importantes.

La première est l'information. L'arrivée du salarié dans l'entreprise est un moment très important, voire déterminant dans sa vie d'entreprise, c'est pour cela que la majorité des entreprises mettent en place des parcours d'intégration avec des formations, des capsules vidéo, des moments d'échange avec différents services et salariés. En revanche, aucune d'entre elles n'a pensé à intégrer le volet social parmi les informations à connaître par le salarié à son arrivée.

Comment voulons-nous que le salarié se sente impliqué s'il n'a pas été informé ? Cela semble logique mais ce n'est pas toujours le cas.

Avec DIALOG'ACTIF nous avons décidé de miser sur l'accueil du salarié pour le doter de toutes les clés d'accès au dialogue social. Nous avons imaginé d'abord une partie du livret d'accueil qui sera axée sur les acteurs du dialogue social, c'est-à-dire les représentants du personnel, les commissions, les différents référents, etc. avant d'organiser par la suite une rencontre qui va être mensuelle à chaque vague d'arrivée de salariés entre les nouveaux arrivants et les représentants du personnel. D'abord pour les connaître personnellement, car nous estimons essentiel de connaître ces représentants du personnel, créer un lien de proximité et approfondir cette relation à travers les différentes questions que nous pouvons leur poser, et le fait de leur faire part de nos préoccupations.

Nous avons également imaginé une capsule de formation obligatoire à effectuer dans les trois mois de l'arrivée du salarié de l'entreprise, qui a davantage vocation à présenter l'état du dialogue social de l'entreprise, présenter les décisions et les mesures mises en place grâce au dialogue social, l'agenda social, les dates clés, etc. À la fin de cette étape, nous estimons que le salarié détient toutes les informations clés pour comprendre le dialogue social et d'y prendre part par la suite.

La deuxième phase est l'expression.

C'est celle où le salarié commence à être acteur en s'exprimant directement dans l'entreprise. Nous avons imaginé trois outils qui permettent au salarié de devenir un véritable acteur, au sein de l'entreprise, du dialogue social.

- Le premier serait le référendum. L'objectif est de donner la parole au salarié, leur donner l'opportunité de s'exprimer directement sur les sujets qu'ils veulent voir à l'agenda social et aux négociations de l'année à venir. Il y a un peu délégation du rôle du CSE directement au salarié. Même si les thèmes seront évidemment définis en collaboration avec le CSE.



- Le deuxième outil serait le panel démocratique, toujours en collaboration avec le CSE, où les salariés auront à soumettre une question ou un thème au débat, par trimestre. Les salariés auront à donner leur avis. Cela peut, par exemple, être sur le télétravail, la flexibilité des horaires, etc. En amont, les salariés auront été formés au débat contradictoire pour qu'on puisse avoir un dialogue constructif et efficace qui vient donner des résultats.
- Le troisième offrirait la possibilité de faire part de ces revendications à travers le CSE ou un canal de communication spécifique. Cette étape permet à tous les salariés d'exprimer eux-mêmes et sans passer nécessairement par un intermédiaire, leurs revendications. Même si les thèmes, questions, etc. sont régulés par le CSE.

La troisième phase est l'engagement.

Nous sommes partis du principe que pour s'engager, il fallait que les salariés soient informés. On souhaite mettre en place une information continue après toutes les réunions, que ce soit sur les négociations, les réunions CSE, via des newsletters. Les salariés seraient informés synthétiquement des sujets abordés en réunion. Un salarié informé se sentira plus concerné par les sujets et s'engagera plus facilement. Le but de notre projet est d'obtenir un plus fort taux de participation aux élections professionnelles, comme les salariés, se sentiront plus concernés par les projets de l'entreprise.

Pour les entreprises qui en ont les moyens, puisqu'on est conscients que c'est une charge financière conséquente, on propose de mettre en place une application mobile, originale et de façon optionnelle. On croit fermement à la liberté des salariés et on prend en compte toutes les entreprises.

Nous avons imaginé un parcours qui peut être mis en place même avec les moyens classiques de communication qui existent aujourd'hui dans les entreprises, c'est-à-dire les ordinateurs, le cas échéant des téléphones professionnels, etc. Mais l'application sera un véritable plus si, évidemment l'entreprise en a les moyens. Par exemple, cette application aura vocation à permettre aux salariés d'exprimer leurs revendications directement à la direction, avec un amont de formation au débat contradictoire, pour que les revendications aient un sens, un intérêt, et que cela soit constructif autant pour la direction que pour les salariés.