

# Réforme du droit du travail et du dialogue social

Améliorer la performance économique et sociale  
de votre entreprise



---

**LEADERSHIP &  
TRANSFORMATION**

---

**STRATÉGIE  
& DIALOGUE SOCIAL**

---

**COMPÉTENCES  
& ENGAGEMENT**

---

**MOBILITÉ  
PROFESSIONNELLE**



Nos convictions

# Les politiques RH sont désormais au cœur de la stratégie et de la performance des entreprises

**La transformation humaine n'est pas qu'une conséquence collatérale d'une stratégie économique ou financière.**

**Pour LHH-Altedia, elle doit inspirer l'ambition de toute l'organisation, dans son écosystème. Parce qu'aujourd'hui, cette conception tend à diriger le renouveau des politiques RH, elle oriente notre accompagnement de vos projets de transformation du dialogue social.**

Le gouvernement et le législateur ont décidé de rénover le dialogue social, pour qu'il devienne un maillon essentiel de la performance des entreprises.

Ce choix ambitieux implique un renouveau et une agilité des modes de fonctionnement, dans le nouvel écosystème d'un monde globalisé, aux ruptures sans cesse plus rapides et radicales.

Les enjeux du déploiement de la réforme sont majeurs : ils sont pratiques et techniques pour bien appréhender et mettre en œuvre la réforme, mais également et surtout, culturels.

La question fondamentale est de savoir comment réorienter le dialogue social et donc le rôle de ses acteurs, vers une nouvelle logique, collaborative et contributive, pour progresser ensemble par des accords majoritaires.

Pouvoirs publics  
Medef Salariés  
Entreprises ANDRH IRP  
ÉCOSYSTÈME



Comprendre  
les enjeux  
et la réforme



Déployer  
le Comité social  
et économique



Négocier pour  
la compétitivité  
de votre entreprise  
et de votre branche



Gérer les  
réorganisations  
de façon  
responsable



Développer  
la qualité de vie  
au travail



Accompagner  
le parcours de  
professionnalisation  
des élus



Préparer les leaders  
et les parties prenantes  
de la transformation



Comprendre  
les enjeux  
et la réforme

**Votre contact pour cette expertise**  
[romain.raquillet@lhhaltedia.fr](mailto:romain.raquillet@lhhaltedia.fr)

- Sessions de sensibilisation des communautés RH, managers, comité de direction, organisations syndicales
- Sessions de formation
- Sessions stratégiques

# Sessions de sensibilisation

Communautés RH, managers, comité de direction,  
organisations syndicales

**Faire prendre conscience du potentiel de la réforme : les politiques RH au cœur de la stratégie des entreprises.**

Un nouveau terrain de jeu est dessiné, mais il nécessite quelques réflexions préalables, une structuration de la stratégie, l'organisation de projets complexes et un accompagnement culturel.

A vos côtés, nous identifions les enjeux et sensibilisons les acteurs à la transformation en cours : son potentiel, ses contraintes, les efforts qui seront nécessaires.

LHH Altedia vous accompagne autour de 3 prestations modulables, selon leurs objectifs spécifiques et auprès de chaque public concerné

- Former : pour maîtriser le contenu
- Sensibiliser : pour convaincre l'organisation de l'opportunité d'investir dans la transformation du modèle social
- Réfléchir : animer des sessions stratégiques pour mettre l'organisation en mouvement

# Comprendre les enjeux de la réforme

## Sensibiliser les parties prenantes

### Sensibilisation



- Deux heures à une demi-journée
- Objectif : faire émerger les enjeux et le potentiel de transformation de la réforme
- Contextualisation, historique et actualité de la réforme
- Présentation de la réforme autour des objectifs poursuivis, avec des références au contenu pour les illustrer
- Format « spécialistes » pour les communautés RH, mixtes (organisations syndicales) ou « généralistes » pour les comités de direction et les dirigeants
- Message clé : une opportunité pour redonner aux politiques RH une place clé dans les stratégies d'entreprise
- En français ou anglais

### Formation



- Une demi-journée à deux journées
- Objectif : connaître et comprendre les règles issues de la réforme, dans leur contexte
- Passage en revue du contenu de la réforme, intégral ou sur des thèmes sélectionnés
- Contextualisation, historique et actualité de la réforme
- Présentation par thème
- En français ou anglais

### Séminaires Réflexion stratégique



- Une demi-journée à deux journées (3 à 5 jours de préparation préalable)
- Objectif : enclencher une réflexion stratégique autour des opportunités ouvertes par la réforme
- Enjeux
  - Être capable de conduire les transformations induites par la réforme du dialogue social : la refonte des instances représentatives du personnel, l'accompagnement des salariés sous mandat, le basculement vers l'accord majoritaire
  - Choisir les meilleurs potentiels de compétitivité ouverts par la réforme
- Bâtir un plan d'action préalable et initier une dynamique managériale
- En français ou anglais

Nos intervenants possèdent une maîtrise technique du contenu de la réforme, mais également du contexte politique et social



## Déployer le Comité social et économique

- Définir et négocier un schéma directeur des IRP
- Négocier un accord de mise en place du CSE et un protocole préélectoral
- Négocier des accords d'organisation du dialogue social
- Former et accompagner les élus dans leur montée en compétence
- Accompagner les élus au cours et lors de leur sortie de mandat
- Former et accompagner les managers dans la transformation du dialogue social

**Votre contact pour cette expertise**  
[romain.raquillet@lhhaltedia.fr](mailto:romain.raquillet@lhhaltedia.fr)

# Déployer le Comité social et économique (CSE)

## L'organisation du dialogue social

## au service de la performance de l'organisation de l'entreprise

**L'offre LHH-Altedia sur le déploiement du CSE, avant l'échéance de fin 2019, a pour but de vous aider à sécuriser le chantier majeur de la structuration de vos IRP. Mais aussi d'aller plus loin, en initiant une transformation du dialogue social, pour répondre à l'enjeu de l'accord majoritaire.**

Notre accompagnement vous permettra d'atteindre les objectifs suivants :

- profiter du potentiel d'économie et de simplification de la réforme des instances représentatives du personnel, de manière optimale et sécurisée
- favoriser l'émergence de majorités et de profils de représentants syndicaux, permettant d'améliorer et de généraliser la capacité à obtenir des accords collectifs
- mettre en place un fonctionnement optimisé des instances et des négociations, visant à aligner les calendriers et les temps de discussion avec vos processus budgétaires et stratégiques, selon votre saisonnalité
- bâtir une structuration lisible pour un dialogue social efficace et pertinent à chaque niveau, en définissant l'équilibre entre le local et le groupe
- mobiliser les managers dans cette transformation, en leur permettant d'identifier les opportunités du dialogue social et de réduire ses contraintes
- explorer les moyens de faire monter en compétence les élus et structurer l'accompagnement de leur parcours syndical, ainsi que leur sortie de mandat, pour renforcer la qualité du dialogue et attirer des profils pertinents



# Déployer le Comité social et économique

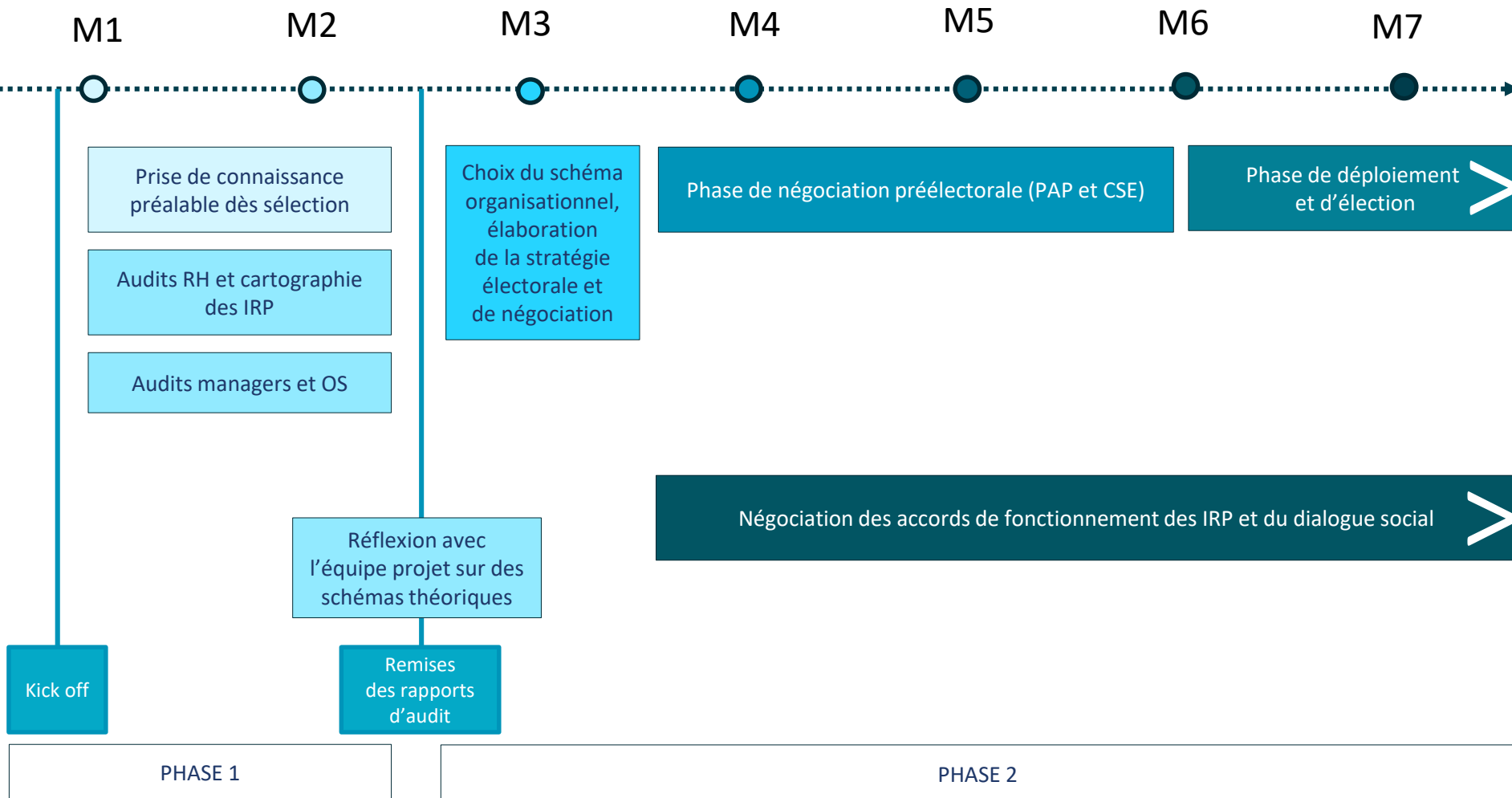
**Une approche clé : cibler les objectifs et les attentes, avant de proposer les innovations**

Nos principales prestations :

- définir et négocier un schéma directeur des IRP
- négocier un accord de mise en place du CSE et un protocole préélectoral
- négocier des accords d'organisation du dialogue social
- former et accompagner les élus dans leur montée en compétence
- accompagner les élus en cours et lors de leur sortie de mandat : bilans de compétences, plans de formation, VAE individuelle et collective, sensibilisation des managers, accompagnement
- former et accompagner les managers dans la transformation du dialogue social

# Déployer le Comité social et économique

## Planning prévisionnel type





Négocier pour  
la compétitivité  
de votre entreprise  
et de votre branche

- Négocier un nouvel accord de compétitivité
- Identifier les nouvelles possibilités d'accords liées à la réforme de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche

**Votre contact pour cette expertise**  
[romain.raquillet@lhhaltedia.fr](mailto:romain.raquillet@lhhaltedia.fr)

# Négocier pour la compétitivité de votre entreprise

**La réforme a bâti un nouveau cadre qui transforme le dialogue social en un réel outil de compétitivité, au niveau de la branche et de l'entreprise.**

Elle ouvre des champs majeurs de discussion :

- nouvelles libertés confiées aux accords d'entreprise, par rapport aux accords de branches
- accords de compétitivité sécurisés et unifiés
- capacité de négocier des aménagements au niveau de la branche, avec un impact direct sur la compétitivité (CDD, contrats de chantiers)

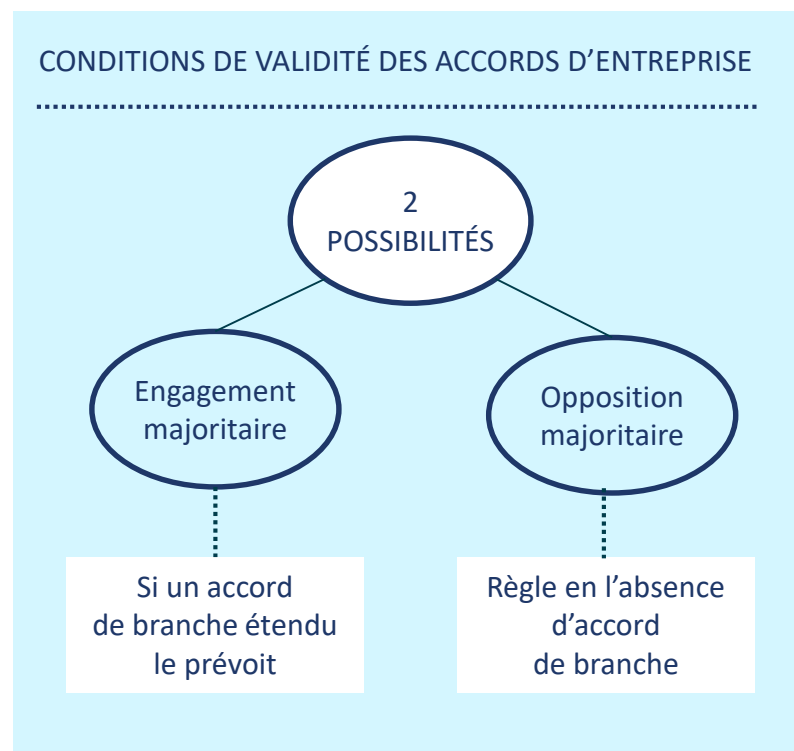
L'accès à ce potentiel de compétitivité nécessite cependant :

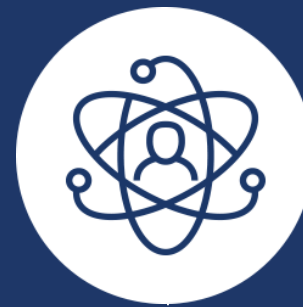
- une identification des potentiels
- la construction d'une stratégie de négociation et d'argumentaires
- une montée en compétence des partenaires sociaux, sur des sujets techniques
- un accompagnement stratégique global, lors de négociations complexes

# Identifier les nouvelles possibilités d'accords liées à la réforme de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche

## Les prestations proposées par LHH Altedia

- Identifier le potentiel d'accords d'entreprises, dérogatoires par rapport à une convention de branche
- Apporter un soutien à la négociation :
  - d'accords de compétitivité (identification des leviers de compétitivité et des contreparties, dispositifs d'accompagnement des salariés, expertises sur le temps de travail, les politiques de rémunération...)
  - d'accords-cadres (contrat social) incluant des dispositions QVT, GPEC et dialogue social
- Rénover votre accord de branche :
  - soutien des PME à la négociation de dispositions
  - soutien à la négociation d'aménagements : CDD, intérim, contrat de chantier
- Établir ou favoriser les relations institutionnelles
- Permettre la montée en compétences des représentants du personnel, les sensibiliser aux enjeux stratégiques





Gérer  
les réorganisations  
de façon responsable

- Négocier un accord de rupture conventionnelle collective
- Négocier un accord de GPEC ou un accord de congé de mobilité
- Déployer une restructuration après la réforme des ordonnances : principaux changements et risk assessment



**Votre contact pour cette expertise**  
[romain.raquillet@lhhaltedia.fr](mailto:romain.raquillet@lhhaltedia.fr)

# Gérer une réorganisation de façon responsable

**La réforme privilégie et complète l'éventail des dispositifs de départ basés sur le volontariat, tout en poursuivant la sécurisation des licenciements.**

Ces nouveaux dispositifs de volontariat (largement inspirés des plans de départs volontaires, dits autonomes) permettent aux entreprises, par la voie d'accords majoritaires, de sécuriser des départs, dans les mêmes conditions fiscales et sociales que des licenciements par un PSE.

Pour convaincre les partenaires sociaux de leur opportunité, les accords de rupture conventionnelle collective et les congés de mobilité par la GPEC nécessiteront une construction solide. Ils devront aussi répondre à des exigences précises de procédure et de contenu, imposées par la supervision administrative et les possibles contestations syndicales.

# Gérer une réorganisation de façon responsable

## Les prestations proposées par LHH Altedia

- Risk assessment et identification du dispositif adéquat
- Stratégie de négociation
- Rédaction d'argumentaires et de livrables de procédure
- Élaboration de dispositifs d'accompagnement et d'incitation à la mobilité
- Ingénierie GPEC
- Chiffrage et analyse des contreparties et des propositions issues des négociations
- Relations institutionnelles
- Accompagnement des salariés volontaires
- Négociation et mise en œuvre des conventions de revitalisation







Développer  
la qualité de vie  
au travail

- Développer la qualité de vie au travail : une voie concrète pour concilier performance économique et performance sociale
- Nos prestations pour la qualité de vie au travail

**Votre contact pour cette expertise**  
[eric.lhomme@lhhaltedia.fr](mailto:eric.lhomme@lhhaltedia.fr)

# Développer la qualité de vie au travail : une voie concrète pour concilier performance économique et performance sociale

Au fil des ans, le législateur incite les entreprises à mettre en place, par la négociation, de nouvelles organisations du travail, pour favoriser à la fois :

- l'agilité
- l'amélioration des conditions de travail ou leur adaptation aux nouvelles attentes des salariés.

Après le regroupement, en 2015, des thématiques associées à la qualité de vie au travail (seniors, égalité, pénibilité, droit à la déconnexion, etc.), les ordonnances confortent cette tendance :

- en ouvrant la question du droit au télétravail pour tous
- en réaffirmant la périodicité de la négociation des accords QVT.

Il faut à présent transformer cette impulsion en opportunité pour :

- négocier la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail et leur accompagnement
- développer des pratiques de management adaptées aux nouveaux contextes de travail : télétravail, flexi-office, digitalisation, lean...
- donner aux équipes les moyens de piloter l'équilibre.

# Nos prestations pour la qualité de vie au travail

## Négocier



Appui à la mise en place d'un accord QVT

- Une démarche organisée autour de 3 temps forts.
1. Un diagnostic sur 3 dimensions :
    - les attentes de collaborateurs
    - les « réalités » organisationnelles
    - la qualité des dispositifs de prévention en place
  2. Un plan d'action et une feuille de route
  3. Un appui à la rédaction de l'accord et un conseil pour sa négociation

## Former



Adapter son management aux nouveaux environnements de travail

- Une formation d'un jour de présentiel + 3 séances de CoDev à distance, de 2 heures chacune.

### Objectifs :

- appréhender les nouvelles formes d'organisation et leurs conséquences sur les modes de management
- s'entraîner à manager à distance
- développer « l'empowerment », pour plus d'agilité
- maintenir un esprit d'équipe, sans unité de lieu de travail

## Animer



Assurer les équilibres, limiter les irritants

- Une démarche participative permettant d'analyser régulièrement, au niveau de l'équipe, la charge et les irritants du travail pour :
  - partager la même vision des priorités
  - gagner en valeur ajoutée et se recentrer sur les tâches clés
  - favoriser les initiatives et la prise de décision collective



Accompagner  
le parcours  
de professionnalisation  
des élus

- Favoriser le repositionnement des élus
- Identifier et reconnaître les compétences et les talents acquis par l'expérience des élus



**Votre contact pour cette expertise**  
[yann-firmin.herriou@lhhaltdia.fr](mailto:yann-firmin.herriou@lhhaltdia.fr)

# Accompagner les parcours de professionnalisation des élus

## Une opportunité d'enrichissement du dialogue social

La mise en place du CSE et la généralisation des accords majoritaires, au-delà de la fusion des instances représentatives du personnel et de la simplification des process de consultation, orientent les relations sociales vers une approche de partenariat social.

La question de l'avenir des titulaires actuels de mandats, qu'ils intègrent ou non le CSE, constitue une des clés du succès de ce nouveau modèle de relations sociales.

La qualité des actions déployées pour favoriser le repositionnement de ces salariés, mais également le regard neuf que pourra porter l'entreprise et son management sur l'engagement au CSE, seront deux leviers importants de cette mutation.

Il faudra identifier leurs compétences et talents acquis dans l'exercice de leur mandat, puis les accompagner dans leur professionnalisation. Cette démarche suppose d'aller au-delà d'une valorisation, pour les orienter vers de nouvelles activités, en accroissant leurs compétences, sans se limiter à celles qui leur sont traditionnellement reconnues.

# Accompagner les parcours de professionnalisation des élus

## Une approche modulaire

État des lieux professionnel

Positionnement du parcours professionnel

Outils / accès au projet

Stabilisation d'un référentiel de compétences approprié

Diagnostic professionnel

1

### Reprofessionnalisation

Retour au métier d'origine, peu ou pas exercé récemment

2

### Repositionnement interne

Recherche d'un nouveau métier dans l'entreprise

3

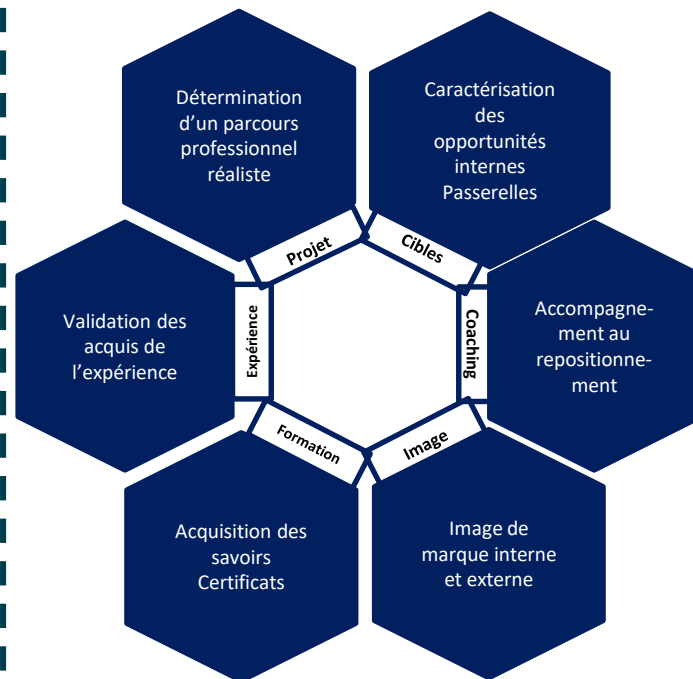
### Mobilité externe

Retour à l'emploi d'origine, dans une autre entreprise

4

### Reconversion professionnelle

Changement de métier ou de secteur d'activité, dans une autre entreprise





Préparer les leaders  
et les parties prenantes  
de la transformation

- Partager et sensibiliser au dialogue social
- Préparer et former à conduite du changement



**Votre contact pour cette expertise**  
[pauloantonio.lopes@lhaltedia.fr](mailto:pauloantonio.lopes@lhaltedia.fr)

# Préparer et engager la transformation avec toutes les parties prenantes

Nous vivons une période de transformation sans précédent. Tout change de forme : les modèles business et d'organisation, les compétences, les usages... De nouveaux modes de travail et de collaboration, toujours plus mobiles et agiles se développent.

La recherche de nouveaux équilibres, déterminants pour la survie des entreprises, à l'ère de la quatrième grande révolution industrielle, nécessite l'implication de tous (leaders, OS, managers, collaborateurs), pour engager et réussir les transformations.

Pour affronter ces enjeux, il est nécessaire de mobiliser une équipe pluridisciplinaire, dédiée à l'accompagnement des leaders et de tous les acteurs de la transformation, que celle-ci soit individuelle, d'équipe ou organisationnelle.

La démarche doit s'initier par un diagnostic et une réflexion à 360° : inclusion, pédagogie des enjeux et collecte des contributions. Il s'agit de favoriser la prise de conscience et l'appropriation, le développement de nouvelles capacités collectives, pour accompagner le changement et créer de l'engagement.



# Une démarche à 360° pour créer les conditions d'embarquement des acteurs de la transformation

## Leaders



Favoriser la convergence et l'engagement des leaders

### Codir et équipe projet

- ✓ séminaires d'alignement, de convergence et de préparation à la conduite du changement
  - « *Piloter le changement, démontrer l'engagement par des actions et des comportements adaptés à chaque étape clé* »
- Managers** : idem + ateliers - sessions de formations ou de codéveloppement :
- ✓ se préparer à accompagner les effets et les implications managériales du changement
  - « *Assurer la pédagogie et l'accompagnement managérial du changement au quotidien, auprès de ses équipes* ».

## Représentants du personnel



Créer les conditions de l'inclusion et d'une négociation constructive

### Représentants du personnel & OS

- ✓ Proposition de séminaires ou d'ateliers de préparation et de convergence (avec les managers ou l'équipe projet)
  - ✓ Partage du diagnostic, enjeux, processus et méthode engagée, sensibilisation aux effets et implications du changement
  - ✓ Développement des postures et comportements favorisant l'accompagnement du changement, dans le respect du rôle et des prérogatives des élus et OS
- « *Se préparer, comprendre et négocier les implications du changement* »

## Collaborateurs



Associer à la démarche tous les collaborateurs et les accompagner

**Collaborateurs** : le processus et les modalités d'implication des acteurs comptent autant que « le pourquoi et le quoi ».

- ✓ Une démarche d'animation favorisant la mise en mouvement, l'implication et la cohésion des équipes :
    - groupes d'écoute ou de réflexion, ateliers de créativité, résolution de problèmes
    - ateliers de développement personnel : se préparer au changement et développer sa résilience, ses ressources personnelles
- « *Contribuer à la démarche, être accompagné, se développer...* »

## A propos de nous

LHH Altedia, le partenaire stratégique de votre performance économique et sociale

Architecte de solutions intégrées, nous répondons à vos enjeux

- Nous conseillons les entreprises et les dirigeants pour la réussite de leurs transformations
- Nous accompagnons les directions générales et les directions des ressources humaines dans leur stratégie et leurs projets
- Nous contribuons à la professionnalisation et la reconversion des partenaires sociaux
- Nous sommes aux côtés des hommes et des femmes, à chaque étape de leur vie professionnelle

Acteur engagé dans l'écosystème des territoires, nous agissons auprès de 2 200 clients en France

- **Un ancrage local et national sans équivalent**  
Depuis plus de 20 ans, nous développons une expérience de terrain unique, avec 650 collaborateurs, dans plus de 80 bureaux en France.
- **Un engagement de proximité dans l'écosystème régional**  
Dans chaque territoire, aux côtés des acteurs économiques, de l'administration et des partenaires sociaux, nous répondons aux grands enjeux de la transformation des entreprises, du travail, de l'emploi et du dialogue social.
- **Une présence mondiale**  
Notre appartenance à Lee Hecht Harrison, l'activité de conseil en ressources humaines du groupe Adecco, est un atout unique : un réseau dans plus de 65 pays, la connaissance des priorités et pratiques RH de leurs entreprises, la fiabilité de méthodes éprouvées mondialement.