

## TABLEAU DE SYNTHÈSE DES DIFFÉRENTS TYPES D'ESPACES DE DISCUSSION

Objectif principal	Régulation collective	Concertation sociale	Résolution de problème	Soutien et Développement professionnel
<b>Formats</b>	Espaces permanents liés au processus de management : de la réunion d'équipe au comité de direction, en passant par des réunions de groupes « projets »	1- Groupes paritaires pluridisciplinaires de type Observatoires/comité de concertation QVT, RSE... 2- Groupe d'expression directe des salariés comme prévu dans ANI QVT	Groupes ad hoc liés à une démarche de diagnostic, résolution de problème, processus d'amélioration (cf. groupe qualité), prévention des risques (anticipation de problèmes).	Groupe métiers et/ou échanges de pratiques entre pairs. Session de formation.
<b>Intérêts</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Émergence de compromis/solutions collectifs même temporaires.</li> <li>- Remontée d'information sur le travail réel/vécu des salariés vers les centres de décisions stratégiques à ajustement des décisions</li> <li>- Participe au processus de reconnaissance.</li> <li>- Source d'innovations socio- organisationnelles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1- Mise en place et suivi des chantiers d'expérimentation. Consolidation et enrichissement du dialogue social.</li> <li>2- Capacité des salariés à agir sur les conditions et le contenu du travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyse collective et plurimétiers des situations de travail qui posent problème.</li> <li>- Identification des RPS, analyse des causes et proposition des actions préventives.</li> <li>- Alimentation du Document Unique.</li> <li>- Processus d'amélioration et d'innovation sur les conditions et processus de travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développement d'un collectif métier.</li> <li>- Soutien et reconnaissance des pairs..</li> <li>- Évolution des règles du métier.</li> <li>- Transfert des pratiques professionnelles.</li> </ul>
<b>Limites et risques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difficile articulation entre les niveaux stratégique et opérationnel.</li> <li>- Mise en difficulté des managers de proximité par manque de compétences et/ou de marges de manœuvre.</li> <li>- Risque de prosélytisme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1- Objet des fonctions RH et RSE.</li> <li>2 -Dispositif déconnecté du management.</li> <li>- Faible usage de l'expression des salariés, pas de production du groupe (faible poids politique).</li> <li>Absence de rôle clair des Représentants du Personnel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Absence de pérennisation du dispositif.</li> <li>- Échanges centrés sur ce qui pose problème.</li> <li>- Mise à distance du CHSCT.</li> <li>- Possibilité limitée d'élaboration d'un point de vue/débat sur travail.</li> <li>- Risque de détournement par les fonctions transversales de types HSE, qualité...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risque d'évaluation et de remise en cause des personnes.</li> <li>- Difficulté à passer de la plainte à l'action collective à risque de créer un « coussin compassionnel ».</li> <li>- Mise à distance des processus de management et de décision.</li> </ul>
<b>Conditions requises pour « activer » une discussion productive</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- État des lieux et analyse des Espaces existants.</li> <li>- Attribution de moyens (temps, compétences et marges de manœuvre du manager).</li> <li>- Mise en lien avec le projet stratégique de l'entreprise.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Articulation avec les IRP (CHSCT, CE, DP) et autres espaces stratégiques et décisionnels (Codir).</li> <li>- Sorties : décisions et innovations socio- organisationnelles.</li> <li>- Communication sur le processus et les produits de sortie/décisions.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Engagement de la direction et implication des managers.</li> <li>- Clarifier les liens avec CHSCT/DP...</li> <li>- Rôle-clé du référent projet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Temps et moyens dédiés..</li> <li>- Confiance entre les membres du groupe.</li> <li>- Clarté des finalités et modalités de fonctionnement.</li> <li>- Animation par un tiers expert légitime.</li> </ul>

