Répertoire spécifique

Dialogue social (DU)

RS7797 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	100
Formacode(s)	33039
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	30/10/2026
Date d'échéance	30/10/2029

Certificateur(s)

UNIVERSITE D'ORLEANS · SIRET : 19450855200016

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le dialogue social joue aujourd'hui un rôle central dans le fonctionnement et la transformation des organisations. Il constitue un levier majeur pour accompagner les évolutions économiques, sociales et environnementales, améliorer la qualité de vie au travail et soutenir la performance durable. Pour être efficace, il nécessite des acteurs capables de comprendre leur environnement, de maîtriser le cadre juridique, d'analyser les enjeux des différentes parties prenantes et de conduire des échanges constructifs.

La certification « Dialogue social (DU) » portée par l'Université d'Orléans a été conçue afin de répondre aux besoins de professionnalisation identifiés auprès des acteurs impliqués dans les relations sociales, la représentation du personnel et la négociation collective. Elle vise à attester de compétences directement mobilisables dans les situations professionnelles de dialogue social rencontrées au sein des organisations publiques et privées. Elle s'inscrit dans la continuité des travaux menés depuis 2020 par l'Université d'Orléans et ses partenaires institutionnels pour renforcer les compétences des acteurs du dialogue social et développer une culture commune de la négociation collective.

La certification ne vise pas un métier spécifique mais une compétence transverse susceptible d'être mobilisée dans différents contextes professionnels de dialogue social. Les compétences certifiées peuvent être exercées par des acteurs occupant des fonctions diverses mais confrontés à des situations communes de concertation, de consultation, de négociation et de relations sociales.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

C1 Identifier les principes, les fondements et les espaces de dialogue social présents dans son périmètre d'intervention (établissement, entreprise, groupe ou niveau interprofessionnel départemental, régional ou national), en mobilisant les connaissances relatives aux acteurs et aux instances concernées, afin de situer son action dans l'écosystème du dialogue social.

C2 Analyser les enjeux économiques, sociaux et environnementaux du dialogue social aux niveaux macroéconomique, microéconomique et au sein de son périmètre d'intervention, en s'appuyant sur les caractéristiques de son environnement professionnel, afin d'appréhender leurs effets sur les relations de travail.

C3 Identifier l'intérêt et les enjeux d'un dialogue social de qualité pour les différentes parties prenantes de son périmètre d'intervention (établissement, entreprise, groupe ou niveau interprofessionnel départemental, régional ou national), en analysant les effets attendus pour chaque catégorie d'acteurs, afin de contribuer au développement d'un dialogue social constructif.

C4 Adapter sa posture et ses actions dans une situation de dialogue social, en mobilisant une argumentation factuelle, l'écoute active et l'empathie, afin de favoriser un dialogue social constructif dans son périmètre d'intervention (établissement, entreprise, groupe ou niveau interprofessionnel départemental, régional ou national).

C5 Déterminer le cadre légal et réglementaire applicable à la négociation collective dans son périmètre d'intervention,

en mobilisant les sources législatives et conventionnelles pertinentes, afin de sécuriser les pratiques de dialogue social et la validité des accords conclus.
C6 Qualifier les objets de négociation autorisés par le législateur entre partenaires sociaux ainsi qu'au sein du CSE, notamment en matière de conditions de travail, de santé et sécurité, de transition numérique, de transition écologique et de handicap, en mobilisant les dispositions légales applicables, afin de déterminer les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective ou d'un échange avec les instances représentatives dans son périmètre d'intervention.
C7 Identifier les objets de consultation du CSE imposés par la loi à l'employeur, identifier la procédure de consultation à suivre et ses sanctions, en mobilisant les outils à la disposition du CSE et en se conformant aux dispositions légales. Identifier les objets de négociation portant sur la mise en place, le fonctionnement et les moyens du CSE et le type d'accord collectif pertinent
C8 Déterminer les modalités d'ouverture d'une négociation dans son périmètre d'intervention, en analysant les différentes étapes du processus de négociation et les règles applicables, afin de participer à la préparation, au déroulement et à la conclusion d'une négociation collective.
C9 Identifier les situations permettant de contester un accord collectif ou d'en demander l'application, en mobilisant le cadre juridique applicable et les modalités de règlement des différends propres au dialogue social, afin de sécuriser les démarches préalables et les modalités de saisine de la juridiction compétente.
C10 Préparer une négociation collective ou une consultation du CSE, en analysant le contexte, les forces en présence, les intérêts des parties prenantes et les attentes de ses mandants, afin d'élaborer une stratégie de négociation ou de dialogue avec le CSE adaptée aux objectifs poursuivis. S'interroger sur la nécessité et ou l'opportunité de conclure un accord de méthode
C11 Participer à une négociation collective, en mobilisant les positions définies lors de la phase de préparation, les techniques d'argumentation et d'écoute active, afin de contribuer à la recherche d'un accord conciliant les intérêts des parties prenantes et l'objectif commun poursuivi.
C12 Rédiger un projet d'accord collectif ou en analyser la conformité formelle, en appliquant les règles de rédaction et les exigences légales applicables, afin de sécuriser juridiquement l'accord collectif.
C13 Évaluer l'opportunité de signer ou non un accord collectif, en analysant ses effets juridiques, sociaux et organisationnels, afin de prendre une décision éclairée au regard des intérêts représentés.
C14 Organiser la publicité, la mise en œuvre et le suivi d'un accord collectif, en mobilisant les outils de communication, de pilotage et d'évaluation adaptés, afin de garantir son application effective.
C15 Renouer le dialogue avec les autres acteurs du dialogue social à la suite d'un conflit collectif ou d'une non-signature d'un accord, en adoptant une posture favorisant l'intérêt général, l'écoute des parties prenantes et la poursuite des échanges, afin de préserver la qualité des relations sociales et favoriser la reprise du dialogue social.

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS
Formation continue

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION
L'accès à la formation préparant à la certification est ouvert aux candidats engagés ou appelés à s'engager à court terme dans des situations professionnelles de dialogue social, de représentation du personnel, de négociation collective, de gestion des relations sociales ou d'appui aux acteurs du dialogue social.
Aucun diplôme ou niveau académique particulier n'est exigé.
Le public concerné comprend :
- Les représentants des employeurs : chefs d'entreprise, directeurs, responsables des ressources humaines, responsables des relations sociales, managers et représentants d'organisations professionnelles ;
- Les représentants des salariés : élus du Comité Social et Économique (CSE), délégués syndicaux, représentants syndicaux et responsables d'organisations syndicales ;
- Les autres acteurs du dialogue social : juristes, inspecteurs du travail, magistrats et membres des instances paritaires du dialogue social institutionnel.

Cette diversité des profils constitue une caractéristique essentielle du dispositif. Elle favorise la compréhension mutuelle des contraintes, responsabilités et attentes des différentes parties prenantes du dialogue social et contribue au développement d'une culture commune de la négociation et de la coopération.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION
Pour être autorisé à se présenter aux épreuves de certification, le candidat doit :

- être inscrit administrativement et pédagogiquement auprès de l'Université d'Orléans ;
- avoir satisfait aux obligations administratives et financières liées à son inscription ;
- avoir respecté les conditions d'assiduité prévues par le règlement de la formation ;
- avoir réalisé les travaux préparatoires éventuellement demandés dans le cadre du parcours de formation.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Le jury de certification est composé de trois membres :

- deux professionnels exerçant ou ayant exercé des responsabilités en lien avec le dialogue social ;
- un représentant de l'Université d'Orléans.

Base légale

Date de décision	30/10/2026
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	30/10/2029
Date de dernière délivrance possible	29/04/2030

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2025	8	—	—	—
2024	14	—	—	—
2023	16	—	—	—
2022	16	—	—	—

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Sur le site général de l'Université d'Orléans :
Sur la page du Service de Formation Continue de l'Université d'Orléans :

Fiche officielle (France Compétences)
https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/7797/