

ENQUÊTE

« Quelle perception du dialogue social par les managers de demain ? »

Comment les étudiants perçoivent-ils le dialogue social en France aujourd'hui ? Jugent-ils les organisations syndicales utiles et efficaces ? Quelle importance est donnée au dialogue social et plus vastement aux relations sociales par les futurs managers ? Les considèrent-ils comme une composante de leur future fonction ? S'y sentent-ils formés ?

A l'occasion de son assemblée générale du 17 juin 2019, l'association Réalités du dialogue social a présenté les résultats d'une enquête destinée aux étudiants des grandes écoles et universités et issus de différentes filières.

165 participants ont renseigné le questionnaire diffusé de février à avril 2019. Si ce taux de réponse ne permet pas d'affirmer que l'échantillon est représentatif, il n'en reste pas moins significatif pour pouvoir tirer des enseignements :

❖ **Une vision sombre du dialogue social français, marquée par le conflit au détriment du compromis**

Pour 85% des répondants, le dialogue social fonctionne mal en France. Il est vu comme un rapport de force : faire grève constitue un refus du dialogue social pour 19 % des étudiants. Cette image de la confrontation reste ancrée, forgée par notre histoire syndicale et perpétuée par les programmes scolaires qui abordent ce sujet sous l'angle du conflit social. Les étudiants ont conscience qu'il existe des modèles alternatifs : pour 54% d'entre eux, la Suède est érigée en exemple de relations sociales entre syndicats et employeurs. Un modèle basé sur une culture du consensus est ainsi plébiscité.

❖ **Une affirmation de la légitimité des syndicats dans l'entreprise**

Plus nous nous rapprochons du niveau micro, plus la capacité d'action des partenaires sociaux est reconnue. A contrario, plus nous nous plaçons au niveau macro, plus le dialogue social est jugé comme ayant moins de portée, tel est le constat établi par notre panel, et ce, quelle que soit la filière suivie par les étudiants. 69% d'entre eux affirment la légitimité des syndicats dans l'entreprise et reconnaissent leur rôle nécessaire auprès des salariés. Créer des espaces d'expression des salariés au contact des syndicats constituerait ainsi un levier d'engagement syndical pour 62% d'entre eux. D'autre part, 58% des étudiants estiment que « mieux respecter dans les entreprises la liberté de se syndiquer » serait un moyen efficace de relance de la syndicalisation. Établir des conditions de confiance dans l'entreprise demeure clairement un enjeu lancé aux partenaires sociaux.

❖ **De la responsabilité des directions et de leurs équipes pour de bonnes relations sociales dans l'entreprise**

Les relations sociales sont perçues de manière hiérarchique, selon un modèle top-down. Leur conduite est considérée comme étant l'apanage de la direction. Pour 90 % des étudiants en RH, elles relèvent de la responsabilité du DRH. Ce taux tombe à 49 % pour les autres étudiants. Elles sont considérées comme normées pour près de 80% des répondants et dépendantes des relations professionnelles. Pour 82 %, de bonnes relations sociales sont garantes de bien-être au travail, facteur prioritaire loin devant une politique de rémunération cohérente.

❖ **Les relations sociales, aspect incontournable de la fonction d'encadrant**

99% des répondants attachent de l'importance à la qualité des relations sociales dans l'entreprise et 96% ont l'intention de s'y investir. Mais, 45% des participants ne s'y sentent pas préparés, toutes filières confondues. Et, seuls 51% des étudiants en RH se sentent aptes à relever cet enjeu.

62% des répondants expriment le besoin d'être formés aux relations sociales durant leurs études supérieures et 49% l'envisagent au sein de l'entreprise, dès qu'ils seront primo managers.

Ces réponses valident la démarche de sensibilisation aux relations sociales dans laquelle l'association s'investit depuis plusieurs années.

A propos de Réalités du dialogue social

L'association a pour vocation de promouvoir le dialogue social et de témoigner de son utilité dans la vie économique, sociale et sociétale. Elle rassemble près de 200 membres issus d'entreprises, de structures publiques et d'organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, qui souhaitent contribuer à la diffusion d'une culture du dialogue social. Elle leur offre un lieu de partage pour échanger librement hors des champs de négociation. Son activité se décline au travers d'observatoires, de rencontres et d'ouvrages sur les apports du dialogue social.

Contact :

Héloïse Pérus – Chargée de mission

01 40 64 72 00 – hperus@rds.asso.fr

www.rds.asso.fr