

Pour 69 % des étudiants, le dialogue social fonctionne mal en France.

2^{ème} EDITION – ENQUÊTE AUPRÈS DES ÉTUDIANTS

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

A l'occasion de son assemblée générale du 17 juin 2020, l'association Réalités du dialogue social a présenté à ses membres les résultats de la 2^{ème} édition de son enquête annuelle sur la perception des relations sociales et du dialogue social par les étudiants¹.

255 participants issus de diverses disciplines (commerce, ingénieur, RH, marketing, ...) ont renseigné le questionnaire en ligne, en début de confinement, du 18 mars au 13 avril 2020. Si ce taux de réponse ne rend pas l'échantillon de ce sondage représentatif, il n'en est pas moins significatif pour en dégager **5 enseignements clés**.

1. Un constat sévère des jeunes sur le dialogue social mais avec un léger mieux par rapport à 2019

Les étudiants ont toujours une vision pessimiste du dialogue social en France puisque **69 %** des sondés considèrent que celui-ci fonctionne mal, et même très mal pour **13 %** d'entre eux. Cependant, il faut noter une amélioration de leur perception puisque cette proportion de répondants s'élevait à **85 %** en 2019 dans un contexte marqué par le mouvement social des Gilets jaunes, né hors de tout cadre politique ou syndical. Un an après, les organisations syndicales ont particulièrement fait entendre leur voix lors de la réforme des retraites puis de la crise sanitaire.

2. Des actions revendicatives toujours considérées comme les fondements du dialogue social

Grève, droits, revendications, défense, protection... caractérisent le terme « syndicat » dans l'esprit des étudiants. Pour autant, **82 %** des sondés n'assimilent pas la grève à un refus de dialogue contre **77 %** en 2019. Le conflit n'est donc pas forcément source de blocage ; il apparaît plutôt comme un marqueur du dialogue social, considéré comme une tradition française puisqu'une très large majorité des sondés (**92 %**) estime que les salariés français font plus souvent grève que leurs homologues européens. Néanmoins, les étudiants ont conscience qu'il existe des modèles alternatifs et plébiscitent ceux avec des relations sociales basées sur le compromis : la Suède toujours en haut du podium, suivie de l'Allemagne.

¹ Les notions de relations sociales et de dialogue social étaient définies au début du sondage.

3. Un effet Gilets jaunes paradoxal

Les Gilets jaunes se sont présentés en alternative aux organisations syndicales (OS) sans pour autant remettre en cause l'action et la légitimité de ces derniers. **64 %** des étudiants interrogés ne pensent pas que les rassemblements citoyens (Gilets jaunes) soient plus efficaces que les syndicats. Preuve en est également : l'émergence de collectifs de désobéissance civile n'arrive qu'en 8^{ème} position sur les 11 éléments de « *transformations sociétales susceptibles d'affecter durablement les relations sociales* ».

En revanche, le phénomène Gilets jaunes semble avoir créé une source d'inspiration pour revisiter les modes d'actions. En un an, l'utilisation des réseaux sociaux pour « *bâtir au mieux les relations sociales* » est avancée par **18 %** des sondés en 2020 contre **5 %** en 2019. Un chiffre qui reste cependant insuffisant pour illustrer un nouveau vecteur décisif de relations sociales : les réunions entre la direction et les équipes restent privilégiées pour **86 %** des interrogés.

4. Des syndicats davantage attendus sur le terrain de la protection des citoyens au travail que sur la conduite des relations sociales en entreprise

Cette légitimité syndicale se retrouve au niveau de l'entreprise : **74 %** des sondés (contre **69 %** en 2019) considèrent que « *dans toute entreprise, on a besoin de syndicats* » même quand les salariés entretiennent de bonnes relations sociales ou lorsqu'il existe un dialogue direct entre les managers et leurs collaborateurs. Ils sont plus de **60 %** à proposer de renforcer les espaces d'échanges entre syndicats et salariés. Les OS sont ainsi attendues sur une plus grande proximité avec ces derniers. Ils doivent, seulement pour une petite majorité (**51 %** des personnes interrogées), « *s'occuper des salariés mais aussi de la stratégie d'entreprise* ».

Quoi qu'il en soit, la conduite des relations sociales relève de l'employeur - à **39 %** des DRH et **27 %** des managers - suivi des salariés (**13 %**) puis des syndicats (**11 %**). Pour **92 %** des sondés, de bonnes relations sociales favorisent de meilleures conditions de travail et, pour **87 %**, un climat social apaisé ; des facteurs prioritaires loin devant la sécurité de l'emploi (**33 %**).

Ce dernier chiffre, à première vue surprenant dans un contexte de crise sanitaire et économique, peut s'expliquer par les autres sujets de préoccupation des jeunes générations. En effet, les transformations sociétales telles que la recherche de sens et l'existence de formes de travail alternatives au salariat (entrepreneuriat, free-lance, indépendant), loin devant le creusement des inégalités et la transition écologique, sont pour plus d'un étudiant sur deux susceptibles d'affecter durablement les relations sociales. Même le facteur « *contexte d'incertitude et accélération des changements* », en pleine pandémie, ne rassemble que **37 %** des sondés.

Selon ces futurs managers interrogés, pratiquer un syndicalisme de citoyens au travail (quel que soit leur statut, leurs conditions d'exercice) plutôt que de salariés reste clairement un enjeu lancé aux partenaires sociaux.

5. Les relations sociales estimées comme partie intégrante de la fonction managériale et pourtant négligées dans les parcours de formation

Pour **90 %** des répondants, les relations sociales constituent un aspect prioritaire de leur future vie professionnelle. Cependant, les trois quarts des étudiants, toutes filières confondues, ne bénéficient pas de formation spécifique sur ce sujet. En conséquence, seulement **48 %** d'entre eux se sentent préparés à traiter des relations sociales dans leur futur rôle de managers. S'y former est, de ce fait, jugé non seulement utile mais requis, en premier lieu, auprès des entreprises dans les parcours d'intégration (pour **63 %** des étudiants). Pour autant, **53 %** d'entre eux souhaitent être familiarisés aux relations sociales durant les études supérieures et **40 %** dans le secondaire en cours d'enseignement moral et civique.

Ces résultats valident la démarche de sensibilisation au dialogue social dans laquelle l'association s'investit depuis plusieurs années.

A propos de Réalités du dialogue social

L'association Réalités du Dialogue Social a pour ambition de promouvoir le dialogue social sous toutes ses formes en vue de contribuer au développement durable des organisations et de témoigner de son importance dans le cadre des relations professionnelles.

Elle offre aux directions des ressources humaines comme aux organisations syndicales, un lieu de rencontres propices au débat en dehors des cadres traditionnels de négociation collective. En favorisant les canaux de discussions, de travail et de conciliation entre les partenaires sociaux, l'association œuvre à la diffusion d'une culture du dialogue social au niveau des entreprises, des branches, à l'échelle nationale et européenne.

Elle sensibilise aux enjeux des relations sociales et aux apports du dialogue social au travers d'enquêtes, d'études, de conférences et de formations professionnelles.

Reconnue d'intérêt général, l'association s'adresse aussi bien aux acteurs du monde du travail, qu'aux étudiants et à l'ensemble des citoyens.

Contact :

Maud STÉPHAN – Déléguée générale
01 40 64 72 00 – mstephan@rds.asso.fr
www.rds.asso.fr