

Projet collectif

Quelles sont les attentes personnelles des jeunes à l'égard des Représentants du Personnel et quels sont les sujets sur lesquels leur action devrait porter ?

Rapport

Septembre/Octobre 2019



JEUDI 26 SEPTEMBRE 2019
12 QUAI DE VALMY
AMPHITHÉÂTRE 05
75010 PARIS
9H - 12H30



COLLOQUE

**LES JEUNES ET LA
REPRÉSENTATION SYNDICALE
EN ENTREPRISE**

1. Contexte

Depuis le mois de Mars 2019, les étudiants en alternance dans le cadre de leur master 2 au sein de l'IGS RH, réalisent une enquête dans le cadre d'un projet collectif. Encadrés par Hubert Landier (expert en relations sociales et en audit du climat social) et François Roquebrune (Directeur des Ressources Humaines), nous nous sommes penchés sur la relation entre les jeunes et la représentation collective du personnel dans l'entreprise.

Qu'évoque le dialogue social pour les jeunes ? Quelles sont leurs attentes vis-à-vis des représentants du personnel ? Quelles sont les formes d'engagement des jeunes autour du travail et hors travail ? Comment faire du dialogue social un levier de performance collective en entreprise ? Telles sont les questions auxquelles nous avons tenté de répondre à travers notre sondage dans le cadre de notre projet collectif.

Pour cela, nous avons tous échanger avec des personnes actives de moins de trente ans. Ces échanges ont eu lieu de préférence en face à face et avec des jeunes travaillant dans les entreprises au sein desquels nous effectuons nos alternances.

2. Panel

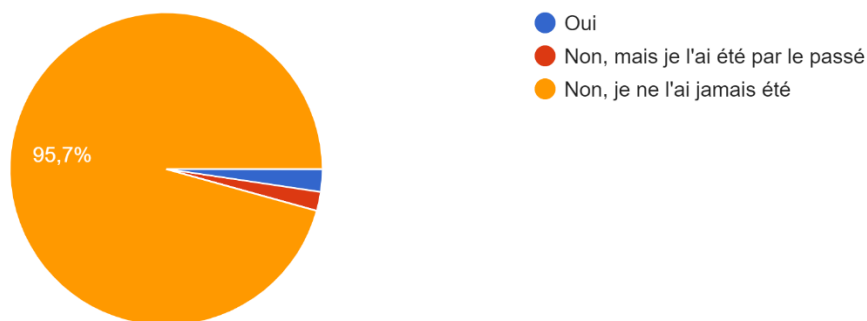
256 réponses ont été collectées. Les sondés ont entre 18 et 29 ans dont 66% sont des femmes.

Globalement les répondants travaillent en France (à l'exception d'une personne – Française travaillant en Espagne).

Nous remarquons également une pluralité des profils. (40.6% d'ouvriers / employés, presque 30% de cadres et 13.7 % de techniciens / agents de maîtrises. Les autres répondants ont précisé qu'ils sont étudiants en alternance (depuis au minimum 3 ans).

44) Êtes-vous adhérent d'un syndicat ?

256 réponses



6 oui et 5 Non mais je l'ai été par le passé.

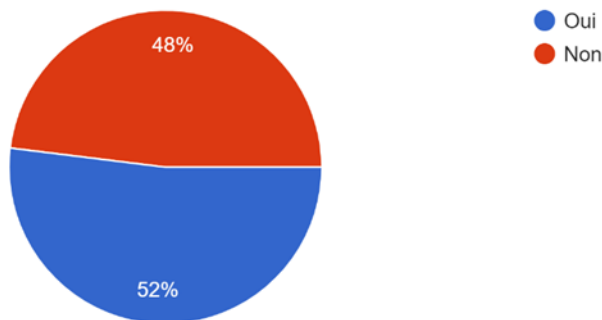
3. Enquête

Partie 1 : Quel est le rôle des IRP ?

51% des jeunes interrogés associent le dialogue social à un échange, une discussion entre plusieurs parties au sein d'une même entreprise. Parmi cette réponse : 20% précisent que cet échange s'effectue entre tous collaborateurs de l'entreprise et 20% estiment que le dialogue social se fait uniquement entre la Direction et les représentants du personnel (les IRP).

16% définissent le dialogue social comme un processus de négociation. On peut à ce titre souligner que la négociation se différencie d'un simple échange car elle est vectrice d'enjeux forts portés par les représentants du personnel et la Direction et se matérialise le cas échéant par un accord entre les deux parties. Certains interrogés ont ainsi mentionné la négociation salariale, la négociation d'accords d'entreprise et la négociation en vue de l'amélioration des conditions de travail des salariés.

11% des répondants associent quant à eux le dialogue social à un contexte conflictuel, évoquant ainsi la grève et la lutte sociale.



Plus de la moitié des répondants ont déjà entendu parler de la représentation collective avant leur arrivée en entreprise mais admettent n'avoir jamais reçu d'information relative au rôle et aux missions des IRP lors de leur arrivée en entreprise. Ils ont une vague idée de ce qu'est un représentant du personnel et l'associe souvent à la figure « caricaturale » du syndicaliste, cherchant à bloquer toute forme de négociation au sein de l'entreprise.

Figure 1 Avant votre arrivée en entreprise, avez-vous déjà entendu parler de la "représentation collective" ?

Lors de leur arrivée en entreprise, 62% des jeunes interrogés ont admis n'avoir jamais eu d'informations sur le rôle et les missions des institutions représentatives du personnel. Pourtant, ils sont nombreux à évoquer la représentation du personnel, la défense des intérêts des travailleurs en cas de conflit avec l'employeur ou encore la gestion des activités culturelles (avec le CE) comme missions principales des IRP. Alors que de nombreuses entreprises travaillent au perfectionnement de leur onboarding process et l'expérience client afin de développer leur marque employeur et fidéliser leurs salariés, on peut s'interroger sur la place accordée à la représentation du personnel dans ces processus d'intégration.

70% des jeunes interrogés affirment n'avoir jamais sollicité leurs représentants du personnel : absence, manque de confiance et méconnaissance des contacts sont les motifs mis en avant par la question.

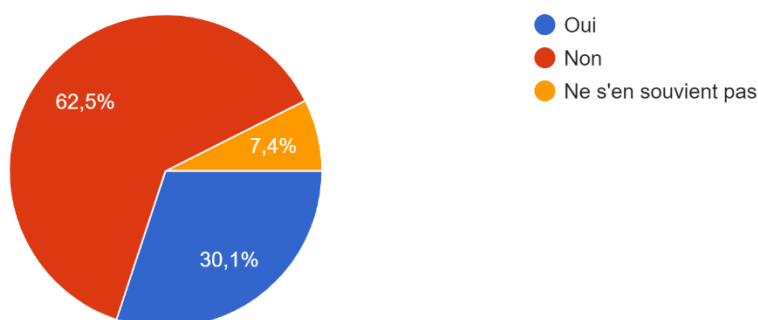


Figure 2 Lors de votre arrivée en entreprise, avez-vous reçu des informations sur le rôle et les missions des institutions représentatives du personnel (délégué syndical, CSE, CE, CHSCT, délégué du personnel) ?

31% des interrogés s'estiment satisfaits du rôle des représentants du personnel, tandis que 6% en ont une image très négative : Absence de représentation, Absence sur le terrain et absence de transparence, sont les premiers motifs invoqués par les jeunes insatisfaits.

Dans l'idéal, les personnes interrogées pensent que les représentants du personnel devraient être à l'écoute des salariés (50 réponses), représenter la voix des salariés (43 réponses), défendre les salariés (41 réponses), informer sur leurs actions (32 réponses), être disponibles et accessibles sur le terrain (26 réponses), travailler en collaboration avec la direction et les salariés (23 réponses), se soucier de l'intérêt collectif et non plus du leur (20 réponses), améliorer les conditions de travail des salariés (19 réponses) ainsi que faire preuve d'engagement et être force de proposition (16 réponses).

Les principaux sujets RH sur lesquels les salariés aimeraient être défendus par leurs représentants du personnel sont les conditions de travail (64%), la rémunération (60%), le temps de travail (31%), les conflits avec un supérieur hiérarchique ou un collègue (29%) la carrière (28%), la mobilité professionnelle (20%) et la formation (20%).

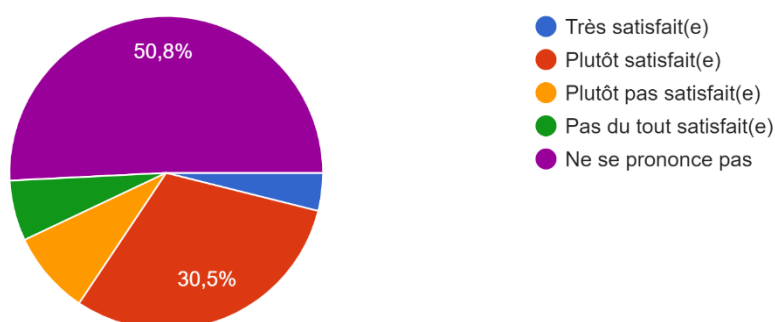
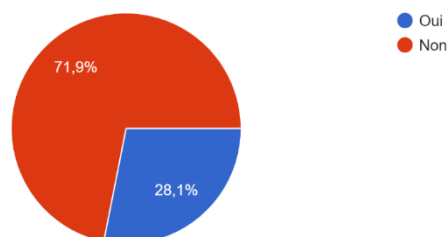


Figure 3 - Etes-vous satisfait du rôle de vos représentants du personnel ?

Par ailleurs, 57% des interviewés seraient favorables à une politique syndicale spécifique envers les jeunes. 28% sont défavorables et 15% ne se prononcent pas.

Partie 2 : Quelles sont leurs attentes par rapport aux IRP ?



72% des personnes interrogées n'ont pas d'attentes particulières vis-à-vis de leurs représentants.

Figure 4 – Avez-vous des attentes particulières vis-à-vis de vos représentants du personnel ?

Les attentes de 27% de jeunes de moins de 30 ans sont :

- « Permettre aux salariés de s'exprimer auprès de la direction » ;
- « Défendre les salariés » ;
- « Négocier de meilleures conditions de travail » ;
- « Améliorer la communication et la visibilité sur leurs actions » ;
- « Consulter les salariés ».

On trouve également d'autres attentes telles que, « faire passer l'intérêt collectif avant l'intérêt personnel », « avoir un bon CE », « négocier de meilleurs avantages », « négocier la rémunération », « être des médiateurs entre la direction et les salariés », ainsi qu' « être plus disponible et à l'écoute des salariés ».

Les résultats de l'enquête indiquent également que :

- 81,7% des jeunes de moins de 30 ans n'ont jamais assisté à une réunion organisée par les IRP (dont 38,7% car il n'y en a pas eu) ;
- 74,6% n'ont jamais visité les locaux des représentants du personnel ;
- 63,7% n'ont jamais participé à des élections professionnelles.

Les résultats obtenus indiquent également que les jeunes estiment que les grèves sont utiles. Cela est assez intéressant, surtout en cette période de mouvements étudiants « en grève » en faveur de l'écologie. En effet comme vous pouvez le lire dans le graphique ci-dessous, plus de la moitié des répondants jugent que c'est un moyen « efficace » de faire entendre les revendications.

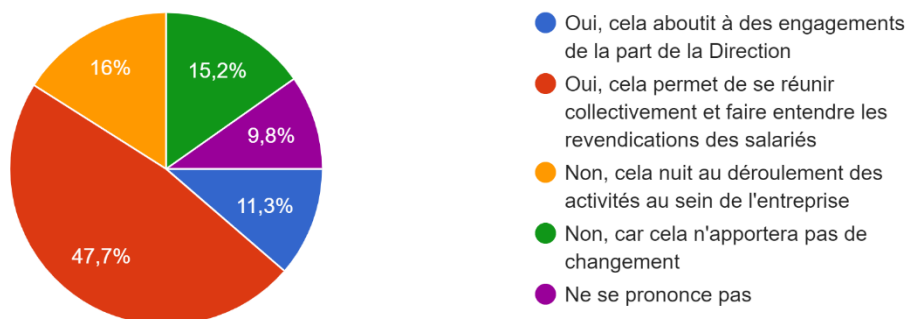


Figure 5- Faire grève est-il efficace selon vous ?

Ils aimeraient par ailleurs être consultés et avoir une application permettant d'être informés des événements : **ils ne sont pas forcément désintéressés par le sujet.**

Les Représentants du Personnel pourrait répondre aux attentes des jeunes de moins de 30 ans en améliorant la communication et la visibilité de leurs actions. Au-delà des moyens d'action mise en œuvre par les RP, on constate que la problématique d'engagement des jeunes ne réside pas dans la forme utilisée mais sur le fond des communications.

En effet, 78,5% des personnes interrogées souhaiteraient que les RP communiquent sur leur image et leurs activités. Cela signifie qu'une majorité des salariés de moins de 30 ans ne connaissent pas le rôle des IRP ni l'importance de celui-ci. Cette méconnaissance est certainement en lien avec les 72% des personnes interrogées qui n'ont pas d'attentes particulières : **pour avoir des attentes, il faudrait tout d'abord comprendre leurs rôles.**

Cette enquête révèle également que les Représentants du Personnel sont plutôt digitaux car 53,1% utilisent les e-mails, mais également d'autres moyens de communication informatiques (28,5% ont un site intégré à l'intranet, 9,5 % un site dédié...).

Ils continuent cependant à utiliser des tracts (39,1%) et panneaux d'affiches (40,6%), qui sont souvent un des moyens utilisés : **les Représentants du Personnel utilisent aussi bien le digital que des moyens plus traditionnels.**

La satisfaction des moyens de communication est de 48,1% et s'ajoute à cela 24,2% de personnes qui ne se sont pas prononcées sur la question. Le résultat étant mitigé, il serait important de travailler sur le sujet pour proposer des moyens de communication plus percutants et efficaces !

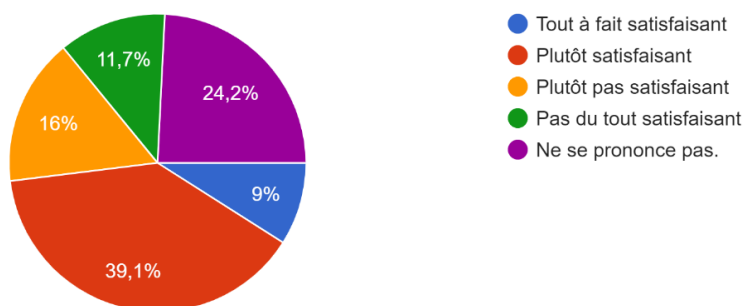


Figure 6 - Jugez-vous cela satisfaisant ?

Autre point positif pour l'avenir du dialogue social vient à la question suivante. Les jeunes souhaiteraient être davantage consulté. Ce qui signifie qu'ils ne sont pas indifférents aux sujets traités.

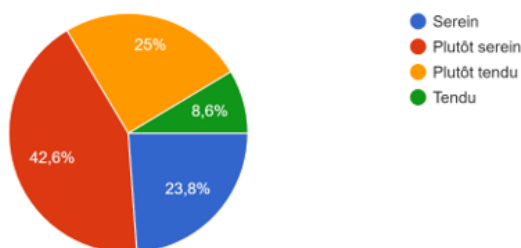


Figure 7 - Aimeriez-vous être consulté par les représentants du personnel au moyen d'enquêtes ?

Partie 3 : Les IRP participent- ils à la performance de l'entreprise ?

Après avoir étudié les attentes des jeunes face aux représentants du personnel, on peut se demander s'ils considèrent que ces derniers participent à la performance de l'entreprise.

Tout d'abord, nous pouvons faire un premier constat. Pour les personnes interrogées, ce qui caractérise une entreprise performante, c'est premièrement « la qualité du management » (58,6%). Sont également important le fait d'« avoir un climat social satisfaisant » (49,2%), l'« engagement des salariés » (48,8%) et un « dialogue social constructif » (48,4%).



23% des jeunes interviewés considèrent que le climat social de leur entreprise est serein et 43% pensent qu'il est plutôt serein. A contrario, 25% le trouve plutôt tendu et seulement 8% le trouve tendu. Nous pouvons supposer que les jeunes ne s'intéressent pas au dialogue social car globalement le climat social de leurs entreprises est positif.

Figure 8 - Comment caractérisez-vous le climat social de votre entreprise ?

On peut se demander si les salariés de moins de 30 ans considèrent que les IRP ont un rôle à jouer sur le climat de l'entreprise. L'entreprise tient-elle suffisamment compte de cet acteur lors de la prise de décision ? Sont-ils suffisamment consultés ? Quelles autres mesures pourraient améliorer la qualité du dialogue social ?

Selon les personnes interrogées, l'entreprise pourrait, en premier lieu, « sensibiliser les salariés sur le rôle et les missions des syndicats » (43,4%). Ils souhaitent également qu'elle « mette en place des formations destinées aux salariés » (44,1%). Il serait souhaitable qu'elle « implique tous les acteurs dans le dialogue social » (38,7%) ainsi qu'elle « responsabilise et intègre les managers de proximité » (33,6%). L'ensemble des personnes interrogées s'accorde donc sur la priorité de la formation et de l'information en lien avec le dialogue social au sein d'une entreprise.

De surcroît, on peut noter que, même si les jeunes ne se considèrent plus intéressés par la fonction syndicaliste, 37,5% des personnes interrogées affirment que la pluralité des organisations syndicales est primordiale dans le dialogue social. 41% ont confiance en leurs représentants du personnel et 38,3% considèrent que les représentants du personnel contribuent à la performance de leur entreprise.

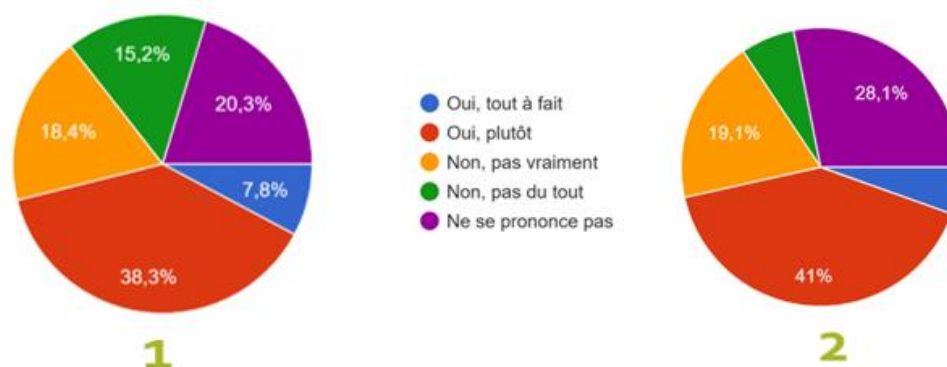


Figure 9 – 1. Les représentants du personnel contribuent-ils à la performance de votre entreprise ? // 2. Avez-vous confiance en l'action de vos représentants du personnel ?

Partie 4 : Les jeunes sont-ils prêts à s'engager ?

Nous pouvons constater que les raisons qui pourraient amener les jeunes sondés à se syndiquer et/ou participer à une activité de représentation du personnel seraient de « défendre des intérêts » (68%), de « s'impliquer dans la vie de l'entreprise » (52%) et « d'avoir une visibilité sur les actions et la stratégie d'entreprise » (37%).

A contrario, les freins pour s'engager sont tout d'abord « la méconnaissance du monde syndical et des relations sociales » (50%), la « crainte d'être mal vu » (48%) et la « crainte pour leur carrière professionnelle » (46%).

Les jeunes sont prêts à s'engager dans le dialogue social mais de façon différente. En effet, ces derniers préfèrent s'engager dans des « mouvements associatifs (46%) ainsi que dans des mouvements sociaux (22%).

On peut alors se demander, pourquoi les jeunes, d'un côté, ne participent pas à la vie syndicale, mais de l'autre, pensent utile les grèves pour aboutir à des engagements de la direction et faire entendre leurs revendications ? De surcroît, les $\frac{2}{3}$ des personnes interrogées admettent n'avoir jamais milité, ni adhéré à une organisation. En parallèle, seulement 2 % des jeunes souhaitent devenir représentant du personnel contre 68% qui ne le désirent pas.

Nous pouvons également faire le constat que 61,3 % des personnes interrogées n'ont jamais entendu parler du référendum d'entreprise. A contrario, pour elles, les modes d'expression collectifs les plus efficaces seraient la réunion d'expression (43,8%), la réunion de service (41%) et le référendum d'entreprise (32,8%). Il semble donc que les jeunes sont attirés par un fonctionnement plutôt collectif et souhaitent intervenir dans les décisions de l'entreprise.

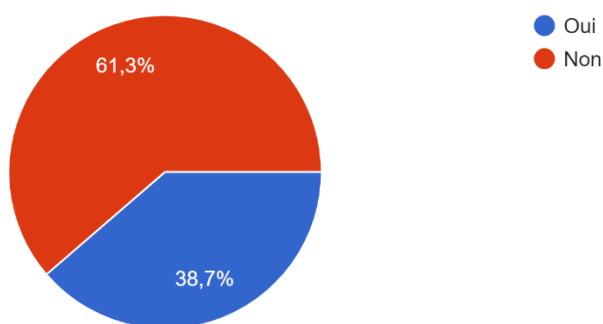


Figure 10- Avez-vous déjà entendu parler du référendum d'entreprise ?

Conclusion : Selon les moins de 30 ans, quel sera le dialogue social de demain ?

A long terme, il ressort deux sortes d'évolution du dialogue social au sein des entreprises pour les jeunes interrogés.

Dans un premier temps, il s'avère qu'une partie des jeunes considère que le dialogue social va être de plus en plus difficile et à l'encontre des salariés. Cela s'explique en partie par la diminution de poids accordé aux organisations syndicales, dû au fait que les jeunes ne sont plus attirés par cette action.

Dans un second temps, il apparaît comme vital pour les organisations syndicales de prendre conscience de l'impact des nouvelles technologies dans la vie des nouvelles générations. Mais également de comprendre que ces nouveaux collaborateurs privilégient le collectif à l'individualité et sont d'avantage sensibles à des moyens d'actions participatifs. Cela peut se traduire par la mise en avant de réunion d'équipe, d'une proximité managériale, de la transparence des décisions, de la mise en place de vidéoconférence, plus de débat et d'implication des salariés vis-à-vis de leurs conditions de travail.

En somme, pour la majorité des jeunes, l'évolution du dialogue social se fera par l'intervention de toutes les parties prenantes de l'entreprise. Nous ne constatons pas réellement désintéressés mais participer dans l'état actuel des choses ne ressort pas comme une priorité de cette génération.

Liste des étudiants membres du comité de pilotage du projet

Eva BRETOULIERES

Joris CHAPELAIN

Anne-Laure DIRAND

Emmanuelle DIZALAKI MONGAI

Sylvain DERCY

Aliénor ESTIVAL

Martin FORT

Marine GOASGUEN

Charlotte GODEFROY

Guillaume GUERRHIT

Karine HUBERTY

Camille LAFAYE

Khadidja LOUALI

Thibault NAMAN

Anaïs NGO NGUINBOCK

Lise N'GUYEN

Alexandre PLANEL

Solène RAULINE

Cécile ROCAULT

Stessy TAVUS

Kheira TAYEB

ANNEXE :

Questionnaire

Projet collectif - Les jeunes et la représentation collective du personnel en entreprise

Bonjour,

Dans le cadre de notre Master 2 RMDRH de l'IGS-RH Paris, nous réalisons une étude RH portant sur les jeunes et le dialogue social en entreprise. Ce rapport conduira à un colloque organisé par l'IGS-RH Paris en septembre 2019 et sera diffusé dans la presse. Si vous souhaitez être invité(e) à cette restitution et recevoir une synthèse de cette analyse, n'hésitez pas à nous transmettre votre adresse e-mail.

Nous vous remercions par avance pour votre participation.

La Promo RMDRH IGS5

***Obligatoire**

1) Avant de commencer : Quel âge avez vous ? *

- de 17 ans
- entre 18 et 24 ans
- entre 25 et 29 ans
- + 30 ans

Thème 1 : Les jeunes et leur perception des représentants du personnel

2) Que vous évoque la notion de "dialogue social" ? *

Votre réponse

3) Avant votre arrivée en entreprise, aviez-vous déjà entendu parler de la "représentation collective" ? *



Oui

Non

4) Lors de votre arrivée en entreprise, avez-vous reçu des informations sur le rôle et les missions des institutions représentatives du personnel (délégué syndical, CSE, CE, CHSCT, délégué du personnel) ? *

Oui

Non

Ne s'en souvient pas

5) Citez au moins 2 missions ou activités des représentants du personnel (CE, Délégué du personnel, membre CHSCT) au sein de votre entreprise. *

Votre réponse

6) Avez-vous déjà discuté avec un représentant du personnel (délégué syndical, CSE, CE, CHSCT, délégué du personnel) ? *

OUI

NON



7) Quels sont les syndicats représentatifs dans votre entreprise ? *

- CFDT
- CFE CGC
- CFTC
- CGT
- FO
- SUD
- UNSA
- Ne sait pas.
- Aucun
- Autre :

8) Avez-vous déjà eu recours aux représentants du personnel dans votre entreprise ? *

- Oui
- Non, jamais
- Non, car il n'y en a pas
- Non, car je ne sais pas comment les contacter
- Non, car ils n'ont pas de valeur ajoutée
- Ne se prononce pas



Autre :

9) Êtes-vous satisfait du rôle de vos représentants du personnel ? *

- Très satisfait(e)
- Plutôt satisfait(e)
- Plutôt pas satisfait(e)
- Pas du tout satisfait(e)
- Ne se prononce pas

10) Si pas satisfait(e), pourquoi ? *

- Existence d'une représentation du personnel peu structurée ou manquant de légitimité
- Représentants du personnel jugés insuffisamment présents sur le terrain
- Absence de transparence
- Comité d'entreprise jugé trop peu actif
- Existence de tensions entre encadrement et représentants du personnel
- Existence de relations dégradées entre la Direction et les représentants du personnel
- Absence d'une prise en compte suffisante des préoccupations et souhaits du personnel
- Ne se prononce pas
- Autre



personnel.



11) Avez-vous déjà été dans les locaux de vos représentants du personnel (CSE, DP, CE, CHSCT, syndicats, etc.) ? *

- Oui
- Non
- Je ne sais pas où cela se trouve
- Il n'y en a pas

12) Avez-vous déjà participé à une réunion organisée par les représentants du personnel ? *

- Oui
- Non, alors qu'il y'en a eu
- Non, il n'y en a pas peu

13) Avez-vous déjà participé à une élection professionnelle (via le vote, la tenue de bureau, en qualité de candidat.e ou autre) ? *

- OUI
- NON

14) Faire grève est-il efficace selon vous ? *

- Oui, cela aboutit à des engagements de la part de la Direction
- Oui, cela permet de se réunir collectivement et faire entendre les revendications des salariés
- Non, cela nuit au déroulement des activités au sein de l'entreprise



- Non, car cela n'apportera pas de changement
- Ne se prononce pas

15) Par quels outils communiquent les représentants du personnel de votre entreprise ? Pourquoi? *

- Site syndical dédié
- Intranet
- Envoi d'e-mails
- Tracts
- Affichages sur les panneaux dédiés
- Réseaux sociaux d'entreprise (Yammer, etc.)
- Réseaux sociaux (Facebook, Instagram, Twitter...)
- Journal d'entreprise
- Dépôt de documents sur les bureaux
- Réunions collectives
- Je n'ai jamais eu d'information
- Autre :

16) Jugez-vous cela satisfaisant ? *

- Tout à fait satisfaisant
- Plutôt satisfaisant
- Plutôt pas satisfaisant
- Pas du tout satisfaisant
- Ne se prononce pas.



17) Selon vous, dans quel(s) but(s) les représentants du personnel devraient utiliser les nouvelles technologies ? *

- Communiquer sur leurs activités et développer leur image
- Attirer et recruter des jeunes
- Organiser des actions de campagnes
- Informer de l'actualité économique et sociale de l'entreprise
- Ce n'est pas nécessaire
- Ne se prononce pas
- Autre :

18) Pour ou contre une application mobile permettant de vous tenir informé de l'agenda, des événements et des réunions organisées par les représentants du personnel ? *

- Pour
- Contre
- Ne se prononce pas

19) Aimerez-vous être consulté par les représentants du personnel au moyen d'enquêtes (sondages, pétition, questionnaires...) ? *

- Oui, cela serait très utile pour solliciter mon opinion
- Non, je n'en vois pas l'utilité
- Ne se prononce pas.



Thème 3 : Les attentes personnelles des jeunes à l'égard des représentants du personnel et les sujets sur lesquels leur action devrait porter.

20) Avez-vous déjà milité ou adhéré à une organisation syndicale ? *

- Oui, j'ai adhéré à une organisation syndicale
- Oui, j'ai pris part à une manifestation
- Non, je n'ai jamais adhéré
- Non, je n'ai jamais milité
- Ne se prononce pas

21) Avez-vous des attentes particulières vis-à-vis de vos représentants du personnel ? *

- Oui
- Non

22) Si oui, lesquelles ?

Votre réponse

23) Dans l'idéal, que devraient faire les représentants du personnel ? *

Votre réponse



24) Parmi les choix ci-dessous, cochez les 3 principaux sujets RH sur lesquels vous aimeriez être défendu par vos représentants du personnel ? *

- Conditions de travail
- Conflit avec un supérieur hiérarchique ou collègue
- Temps de travail
- Parentalité
- Carrières
- Mobilité professionnelle
- Rémunération
- Formation
- Diversité et Inclusion (Handicap, LGBT, etc.)
- Sanction disciplinaire
- Procédure de licenciement
- Retraite
- Autre :

25) Êtes-vous favorable à une politique syndicale spécifique envers les jeunes ? *

- Oui
- Non
- Ne se prononce pas



26) Dans le futur, souhaiteriez-vous devenir représentant du personnel ? *

- Oui
- Peut-être
- Non

27) Selon vous, quels sont les freins à un engagement dans une activité de représentation du personnel au sein de l'entreprise ? *

- Crainte pour sa carrière professionnelle
- Crainte d'être mal vu
- Précarité de l'emploi
- Changement régulier d'employeur
- Méconnaissance du monde syndical et des relations sociales
- Craint de devoir suivre une ligne politique
- N'en voit pas l'utilité
- Ne se prononce pas
- Autre :



28) A l'inverse, quelles raisons pourraient vous amener à vous syndiquer et/ou participer à une activité de représentation du personnel ? *

- Visibilité sur les actions et la stratégie de l'entreprise
- Implication dans la vie de l'entreprise
- Défendre des intérêts
- La sécurité de l'emploi
- Ne se prononce pas
- Autre :

29) Quels sont les modes de dialogue social vers lesquels vous aimeriez vous engager ? *

- Mouvement sociaux
- Mouvements associatifs
- Mouvement militants
- Autre

Thème 4 : Comment faire évoluer le rôle des représentants du personnel pour les rendre plus efficaces en termes de contribution à la performance globale de l'entreprise ? Que penser des méthodes de démocratie directe (« référendum d'entreprise », « gilets jaunes »,...)



30) Comment caractérisez-vous le climat social de votre entreprise ? *

- Serein
- Plutôt serein
- Plutôt tendu
- Tendu

31) Selon vous, qu'est-ce qui caractérise une entreprise performante ? Citez 4 choix maximum. *

- Dialogue social constructif
- Climat social satisfaisant
- Santé et sécurité au travail
- Sécurité économique (croissance et rentabilité du modèle de production)
- Diversité & inclusion (équité en milieu de travail)
- L'engagement des salariés
- Perspectives de carrières au sein de l'entreprise
- Qualité du management
- Qualité de la production et compétitivité
- Engagement de l'entreprise dans les domaines environnementaux, sociaux-humanitaires et culturels (RSE)



32) Les représentants du personnels contribuent à la performance de votre entreprise. *

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plutôt pas d'accord
- Pas du tout d'accord
- Ne se prononce pas

33) Selon-vous, comment votre entreprise pourrait améliorer la qualité du dialogue social ? *

- Former les salariés au dialogue social (organisation de rencontres, livret d'accueil, etc.)
- Responsabiliser et intégrer les managers de proximité
- Impliquer chacun des acteurs
- Valoriser les parcours syndicaux
- Sensibiliser les salariés sur le rôle et les missions du CSE (ex-CE, CHSCT, DP)
- Déployer régulièrement des enquêtes et des sondages
- Ne se prononce pas
- Autre :



34) La pluralité des organisations syndicales est-elle un atout ou un frein au dialogue social au sein de votre entreprise ? *

- Un atout
- Un frein
- Ne se prononce pas

35) Avez-vous confiance en l'action de vos représentants du personnel ? *

- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, pas vraiment
- Non, pas du tout
- Ne se prononce pas

36) Soutenez-vous le mouvement des gilets jaunes ?

- Oui
- Non
- Ne se prononce pas

37) Pour quelles raisons ?

Votre réponse



38) Avez-vous déjà entendu parlé du référendum d'entreprise ? *

Oui

Non

39) Selon vous, quels sont les modes d'expression collectifs les plus efficaces en entreprise ? *

Référendum d'entreprise

Réunion d'expression

Réunion de service

Grève

Manifestation

Ne se prononce pas

Autre :

40) A long terme, comment-voyez-vous l'évolution du dialogue social au sein de votre entreprise ? *

Votre réponse

Page 1 sur 2

SUIVANT

N'envoyez jamais de mots de passe via Google Forms.

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google. [Signaler un cas d'utilisation abusive](#) - [Conditions d'utilisation](#)

Google Forms

