

Brèves de conseil

C'est quoi le dialogue social?

En 2004, une étude de la Dares a évalué à 821 100 le nombre de journées non travaillées à l'issue de conflits localisés ou généralisés. On comprend tout de suite l'impact économique que cela peut avoir sur le PIB. On voit donc l'enjeu de diminuer le nombre des grèves en refondant le dialogue social dans les entreprises qu'elles soient privées ou publiques.

Indépendamment des changements apportés par la loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale », les dirigeants seraient bien inspirés de réaliser qu'ils ont une part de responsabilité importante dans la mise en place des conditions de la qualité du dialogue social dans leur entreprise. La première des conditions étant de lutter contre la défiance et la déconsidération qui sont souvent réciproques entre eux et les partenaires sociaux !

De la part des managers, le fait syndical est souvent subi. Eux qui sont si friands de stratégie, négligent d'anticiper une stratégie sociale à long terme (deux élections) leur permettant d'avoir chez eux des partenaires de négociation formés à l'économie, informés des réalités de l'entreprise et capables d'avoir de la hauteur de vue.

Où trouve-t-on ces oiseaux rares ? Déjà, parmi l'encadrement. Mais il est, hélas, souvent mal vu pour ceux-ci de briguer un mandat syndical, cela peut même nuire à leur carrière. Quant aux personnels qui s'impliquent dans des fonctions syndicales, ils n'obtiendront de formation que du syndicat, celle-ci sera donc orientée et souvent insuffisante. Pourtant, bon nombre de partenaires sociaux ont le sens du bien commun et se sentent concernés par le devenir de leur entreprise. Leur donner la compétence pour comprendre son évolution, c'est se donner un relai vers le « corps social » aussi important que l'encadrement. Le dialogue social consiste d'abord, en dehors des crises, à tenir les personnels parfaitement informés non pas simplement de la situation de leur service mais de la vie de l'entreprise au même titre qu'on le ferait pour des cadres de direction. Car si ceux-ci montrent une bonne résistance à l'adversité, c'est qu'ils disposent de suffisamment d'information pour décoder ce qui se passe autour d'eux, envisager les évolutions à venir et s'y préparer. Rien de pire que de rester le nez sur son guidon et d'apprendre un beau jour que « la boîte a été rachetée ou va fermer ».

D'ailleurs, lorsque nous avons interrogé certains managers de notre réseau sur les conditions permettant d'augmenter l'efficacité de leur entreprise, les deux conditions qui ont été citées en tête furent : une vision élargie et le sens de l'intérêt général alimentés, tant pour l'encadrement que pour les non cadres, **par une bonne connaissance et une bonne compréhension, de l'environnement, des réalités économiques et commerciales et des contraintes internes de leur entreprise.**

Quand nous parlons d'information, nous devrions parler de communication. Car il s'agit véritablement d'échanger sur le sens, de créer la connivence, d'expliquer, de former, d'aider à comprendre. Et, croyez nous, c'est un travail de tous les instants qui va bien au-delà des jolies campagnes bien léchées de « com' interne ». Tout simplement parce que les convictions des gens se façonnent selon ce qu'ils perçoivent des faits ou comprennent des messages qui leur sont adressés et que si l'on veut changer leurs comportements, c'est à travers ces faits et ces messages qu'il faut agir, en leur donnant un sens cohérent avec la stratégie de l'entreprise.



Se pourrait-il donc que le dialogue social ne soit que Jules Romain appelait « une démocratie est d'abord une façon de vivre où les gens osent se communiquer les choses importantes, toutes les choses importantes, où ils se sentent le droit de parler comme des adultes et non comme des enfants dissimulés ».