

ACCUEIL >> TRIBUNES >> LE DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS VESTIGE DU PASSÉ OU FACTEUR D'AVENIR ? PAR JEAN-CLAUDE ANCELET

TRIBUNES

Le droit d'expression des salariés vestige du passé ou facteur d'avenir ? Par Jean-Claude Ancelet

Publié le 06/05/2024



Le Droit d'Expression des Salariés est passé à la moulinette de l'histoire sociale : qui se souvient de cette loi du 04 Août 1982, un des quatre piliers des Lois Auroux (relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise) ? J'ai eu l'occasion de rencontrer Jean Auroux à la mise en œuvre de cette loi au sein d'un grand groupe lorrain. J'ai été, très récemment, surpris qu'une très jolie entreprise de Toulouse me sollicite pour organiser son DES !

L'expression directe et collective colle aux socles d'une entreprise

Une entreprise, quelle que soit sa taille et quelle que soit son activité, repose sur une fondation essentielle : le **contrat de travail** qui la lie, directement ou indirectement, à tous les acteurs qui concourent à sa raison d'être.

Le contrat de travail symbolise la symétrie des attentions et augure d'une réciprocité et d'un **équilibre vertueux**.

Une entreprise s'appuie, pour répondre à ses enjeux de fonctionnement, sur différents groupes sociaux légitimés par une organisation, un projet, une transversalité. Ces groupes sociaux fédèrent des acteurs qui symboliseront, de plus en plus la **diversité** : diversité de parcours, diversité d'origines, diversité de pensée, diversité de vies...

Il en résulte que l'Entreprise se doit de veiller à la robustesse de ces deux socles et à leur cohérence autour d'une notion essentielle : le travail avec sa finalité, son fonctionnement, son champ relationnel.

L'expression directe et collective est un canal autonome

La **dynamique sociale** est un vecteur de réussite pour une entreprise.

Elle s'articule autour de quatre canaux : la voie hiérarchique, la voie implicative, la voie des partenaires sociaux... La voie de la représentation directe et collective : le **DES**.

A un moment de notre sociologie où la parole structure la pensée et où l'individu prend le pas sur l'appartenance catégorielle, la captation ponctuelle d'une représentation consolidée de ressentis devient un acte fondateur ou refondateur.

Une **entreprise** a tout à perdre si elle n'est qu'un agrégat imparfait d'individualismes débridés.

L'expression directe et collective relève d'une volonté de gouvernance

Le DES ne se banalise pas du fait du signal fort de considération qu'il véhicule et du fait des enseignements et orientations qu'il délivre.

Il induit une relative rareté dans sa périodicité comme il s'accorde bien d'une mise en œuvre présenteielle. Il est porté et incarné par la **Direction de l'entreprise** et se nourrit de solennité.

Il intervient comme un rituel récurrent ou comme réponse à une accumulation de signaux faibles dans tel ou tel univers.

Un DES ne remplace pas le **management** et les **représentants du personnel**. Il est complémentaire et les alimente en compréhension et interaction.

Il répond aux **risques de volatilité** et de **dépression** qui se sont multipliés en sortie de crise sanitaire.

Le champ de déploiement du DES est celui du groupe social et son ossature est celle du travail et de ses composantes : sa raison d'être et sa vision – sa mise en œuvre et sa cohérence – les flux croisés et réciproques qui lui donnent vie.

A propos de Jean-Claude Ancelet

Jean-Claude Ancelet dirige le cabinet ADEIOS Consulting, spécialisé dans les relations sociales, le management et la sociologie, l'emploi et ses perspectives dans l'entreprise. Expert des nouvelles sociologies en France et en Europe, il anime conférences et séminaires sur la Génération Y, les réseaux sociaux et les collectifs de travail. Il a écrit en 2011 un livre publié aux éditions DUNOD « Recréez du collectif au travail », ouvrage qui a reçu le Stylo d'Or 2012 décerné par l'ANDRH.

Il est également l'auteur d'un **Livre Blanc dédié à la Dynamique Sociale** qui est téléchargeable gratuitement.



Votre adresse e-mail

Recevoir la newsletter

À LIRE ÉGALEMENT

> Tous les articles



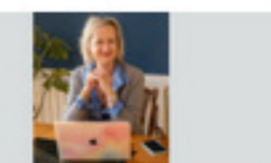
Répondre au besoin de reconnaissance des équipes, quelques pistes pour les managers. Par Didier Burgaud



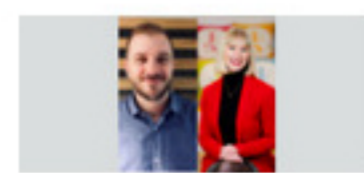
Du droit au travail (français) au droit au repos (européen). Par Anna-Christina Chaves et Emmanuel Dupeux



Quand le « prêt-à-penser » freine le développement des talents. Par Nicole Gelée



Pacte de la vie au travail : comment faire émerger une nouvelle génération de managers pour un futur du travail plus inclusif ? Par Magaly Siméon



Santé mentale en entreprise : et si on brisait un tabou ? Par Jérôme Bordier et Sifra Schaeffer



Feedback 360° : la solution pour accompagner les collaborateurs vers l'avenir ? Par Clotilde Mérillon



Management : comment gérer les bêtes et méchants ? Par Frédéric Fougerat



L'IA générative est plus qu'un outil, c'est une révolution RH ! Par Helen Cook



Ménagez nos managers ! Par Thomas Chardin

Afficher plus d'articles

Trouver un organisme de formation

RECHERCHER UNE FORMATION...

Mots-clés

Thème

Sous thème

Type de formation

Région

RECHERCHER

Site emplois

FORMATIONS EN MANAGEMENT

Lefebvre Dalloz
Compétences

- ▶ affirmation de soi - assertivité
- ▶ nouveau manager
- ▶ gestion du temps
- ▶ prise de parole en public

Besoin d'une formation en management ? Contactez-nous !

AGENDA

18
JUN 2024

Le 47e Top DRH à Deauville

18
JUN 2024

Salon Préventica Strasbourg

BLOGS RH LA SÉLECTION



Le blog des soft skills



ANDRH



Le DRH



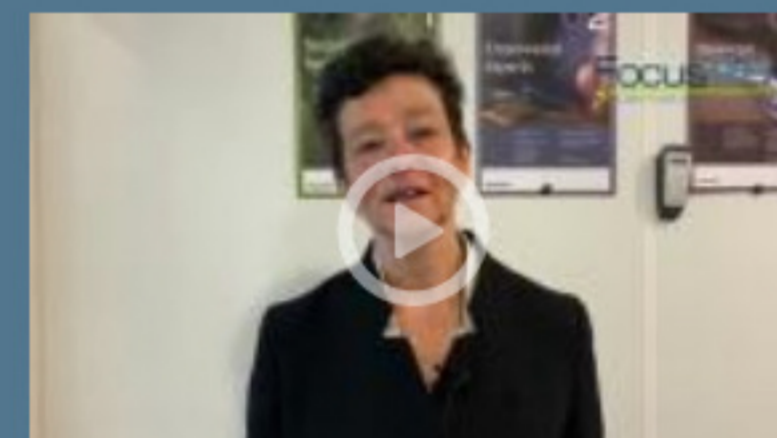
Hult EF Insights



Le blog de la formation professionnelle

> Tous les blogs

FOCUS RH TV



Comment recruter et fidéliser les jeunes générations ?

> Toutes les vidéos

Toute l'actualité RH avec notre newsletter gratuite

Mon email

JE M'INSCRIS

> Archives des NewsLetters

PARTENAIRES



Agora des DRH
L'agora des DRH