

opinionway,

— POUR —



Avec la participation de



Les jeunes et le dialogue social

Deuxième vague | Novembre 2025





opinionway

Crédits : dev-asangbam

La méthodologie

La méthodologie

Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :

« Sondage OpinionWay pour Réalités du dialogue social »

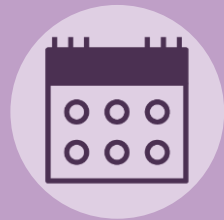
et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé



Echantillon de **526 personnes**, représentatif de la population française âgée de 18 à 35 ans.

L'échantillon a été constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, de catégorie d'agglomération et de région de résidence.

L'échantillon a été interrogé par **questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI** (Computer Assisted Web Interview).



Les interviews ont été réalisées **du 18 au 25 novembre 2025**. Pour les remercier de leur participation, les panélistes ont touché des incentives ou ont fait un don à l'association proposée de leur choix.

OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**



Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte **des marges d'incertitude** : 2,0 à 4,5 points au plus pour un échantillon de 500 répondants.



Le profil de l'échantillon

opinionway

Crédits : adobe stock


Le profil de l'échantillon


Population française âgée de 18 à 35 ans.

Source : INSEE

 Sexe	%
Hommes	50%
Femmes	50%

 Age	%
18 à 24 ans	38%
25 à 29 ans	27%
30 à 35 ans	35%

 Activité professionnelle	%
Catégories socioprofessionnelles supérieures	34%
Catégories populaires	41%
Etudiants, inactifs	25%

 Région	%
Ile-de-France	22%
Nord-ouest	21%
Nord-est	22%
Sud-ouest	10%
Sud-est	25%

Les définitions des termes utilisés dans cette étude

A chaque mention des termes suivants, les répondants avaient la possibilité de consulter les définitions suivantes

LE DIALOGUE SOCIAL

inclut toutes formes de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre représentants des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale au niveau national, d'un secteur ou d'une entreprise.

LES RELATIONS SOCIALES

sont l'ensemble des relations qui existent entre les acteurs sociaux du monde du travail, qu'il s'agisse de relations institutionnalisées ou plus informelles au sein d'une entreprise, d'une administration, d'un établissement public ou d'une collectivité.



Les résultats

opinionway

Crédits : adobe stock



#1

Les perceptions sur le dialogue et les relations sociales au sein des entreprises

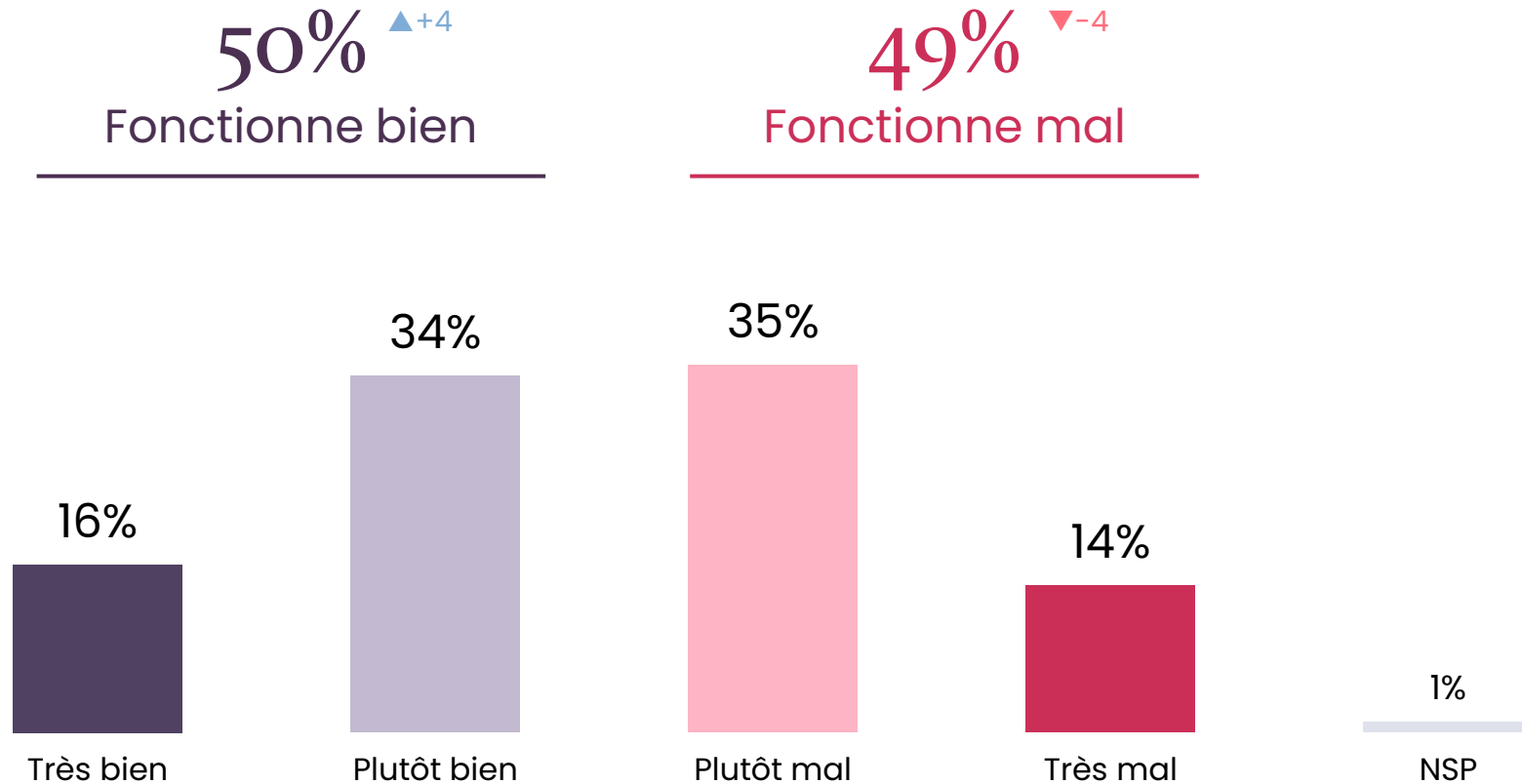


Les jeunes conservent un avis très partagé sur l'état du dialogue social en France, malgré une légère amélioration des perceptions.



526 personnes

Q. De manière générale, diriez-vous que le dialogue social fonctionne bien ou mal en France ?





Tous les profils de jeunes ne partagent pas le même constat concernant le dialogue social. Les femmes et les jeunes âgés de 30 à 35 ans sont nettement plus pessimistes.



526 personnes

Q. De manière générale, diriez-vous que le dialogue social fonctionne bien ou mal en France ?

	% Total	SEXE		ÂGE			STATUT		
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -	Etudiant ou inactif
Sous-total Fonctionne bien	50%	55%	45%	59%	50%	41%	56%	48%	43%
...Très bien	16%	19%	14%	18%	18%	13%	24%	12%	9%
...Plutôt bien	34%	36%	31%	41%	32%	28%	32%	36%	34%
Sous-total Fonctionne mal	49%	43%	54%	39%	49%	58%	43%	52%	52%
...Plutôt mal	35%	30%	39%	33%	34%	37%	36%	33%	35%
...Très mal	14%	13%	15%	6%	15%	21%	7%	19%	17%



Les salariés des TPE affichent un pessimisme marqué quant à l'état du dialogue social en France



526
personnes

Q. De manière générale, diriez-vous que le dialogue social fonctionne bien ou mal en France ?

	% Total	SALARIÉ		TAILLE D'ENTREPRISE				SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ACTIFS		
		Du public	Du privé	TPE*	PME	ETI	Grand Groupe*	Industrie et BTP	Commerce et THR	Services
Sous-total Fonctionne bien	50%	48%	51%	37%	61%	49%	43%	59%	61%	46%
...Très bien	16%	13%	13%	11%	21%	19%	13%	14%	27%	14%
...Plutôt bien	34%	35%	38%	26%	40%	30%	30%	45%	34%	32%
Sous-total Fonctionne mal	49%	52%	49%	59%	39%	51%	57%	41%	38%	54%
...Plutôt mal	35%	39%	35%	44%	30%	35%	39%	39%	27%	38%
...Très mal	14%	13%	14%	15%	9%	16%	18%	2%	11%	16%



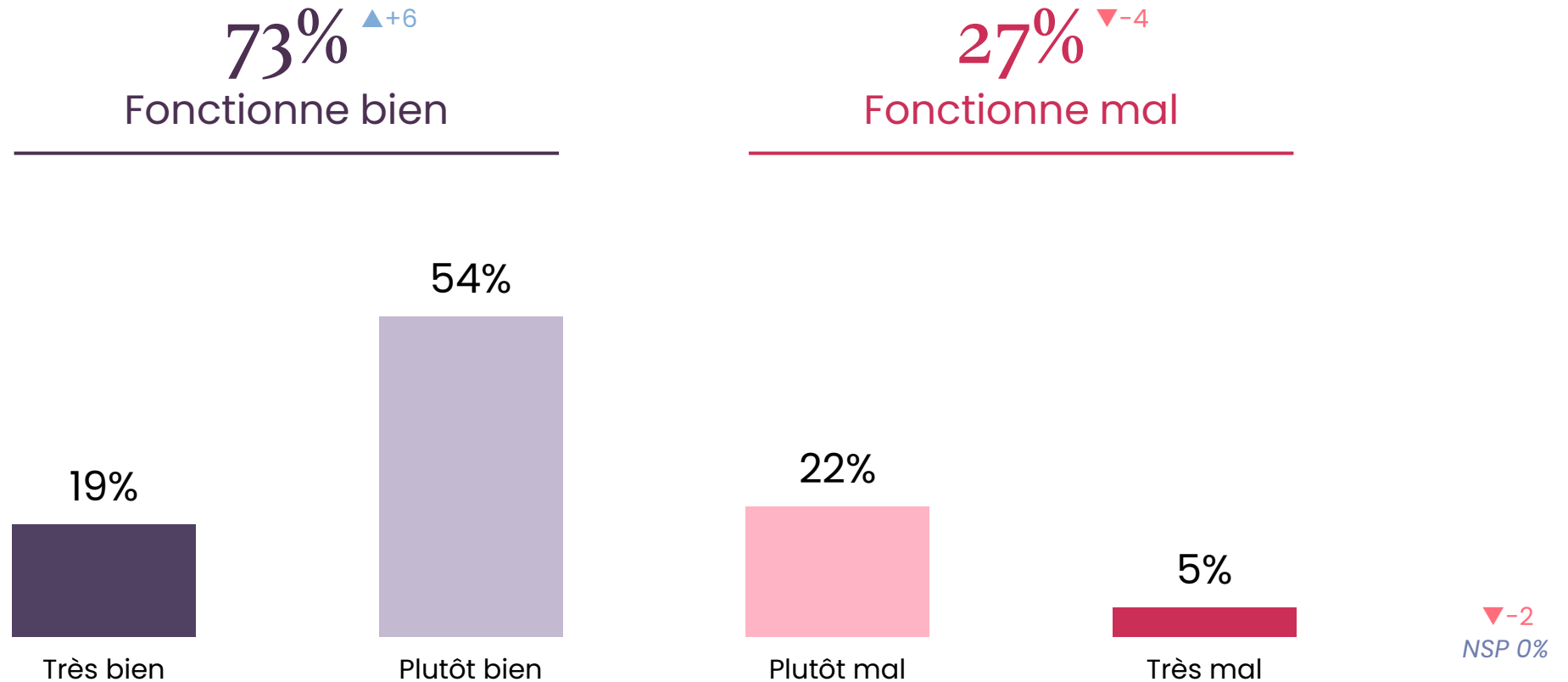
Au sein de son entreprise ou administration, le constat est nettement plus positif, et se renforce nettement.



369
personnes

Q. Et diriez-vous que le dialogue social fonctionne bien ou mal dans votre entreprise ou administration ?

Question posée uniquement aux personnes en emploi, soit 70% de l'échantillon





Les jeunes âges de 30 à 35 ans se montrent moins enthousiastes tout comme les catégories socio-professionnelles populaires.



369
personnes

Q. Et diriez-vous que le dialogue social fonctionne bien ou mal dans votre entreprise ou administration ?

Question posée uniquement aux personnes en emploi, soit 70% de l'échantillon

	% Total	SEXE		ÂGE			STATUT	
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -
Sous-total Fonctionne bien	73%	75%	70%	83%	74%	64%	78%	67%
...Très bien	19%	25%	13%	24%	17%	16%	26%	12%
...Plutôt bien	54%	50%	57%	59%	57%	48%	52%	55%
Sous-total Fonctionne mal	27%	25%	30%	17%	26%	36%	22%	33%
...Plutôt mal	22%	18%	27%	16%	20%	28%	18%	26%
...Très mal	5%	7%	3%	1%	6%	8%	4%	7%



Si les salariés des TPE déplorent l'état du dialogue social en France, ils en apprécient la qualité au sein de leur entreprise. Cette satisfaction contraste avec le jugement nettement plus sévère des salariés de grands groupes.



369
personnes

Q. Et diriez-vous que le dialogue social fonctionne bien ou mal dans votre entreprise ou administration ?

Question posée uniquement aux personnes en emploi, soit 70% de l'échantillon

	% Total	SALARIÉ		TAILLE D'ENTREPRISE				SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ACTIFS		
		Du public	Du privé	TPE*	PME	ETI	Grand Groupe*	Industrie et BTP	Commerce et THR	Services
Sous-total Fonctionne bien	73%	69%	70%	79%	76%	72%	53%	75%	76%	70%
...Très bien	19%	13%	16%	17%	22%	19%	11%	21%	23%	16%
...Plutôt bien	54%	56%	54%	62%	54%	53%	42%	54%	53%	54%
Sous-total Fonctionne mal	27%	31%	30%	21%	24%	28%	47%	25%	24%	30%
...Plutôt mal	22%	24%	24%	17%	20%	19%	39%	19%	19%	25%
...Très mal	5%	7%	6%	4%	4%	9%	8%	6%	5%	5%



Les premiers pas dans le monde professionnel suscitent une inquiétude relativement importante chez les futurs actifs. Toutefois, cette inquiétude légitime cède rapidement la place à une satisfaction des actifs quant à leur entrée dans la vie active.

Q. Sur une échelle de 0 à 10, diriez-vous que vous êtes satisfait ou non de la façon dont se sont déroulés vos débuts dans le monde professionnel, votre premier emploi (rapports avec vos collègues et votre hiérarchie, vos droits et obligations...) ? Une note 0 signifie que vous n'êtes pas du tout satisfait, et une note 10 que vous êtes parfaitement satisfait. Les notes intermédiaires servent à nuancer votre jugement.

Question posée uniquement aux personnes actives, soit 77% de l'échantillon

Q. Sur une échelle de 0 à 10, diriez-vous que vous êtes inquiet ou non à l'idée de faire vos débuts dans le monde professionnel, votre premier emploi (rapports avec vos collègues et votre hiérarchie, vos droits et obligations...) ? Une note de 0 signifie que vous n'êtes pas du tout inquiet, une note 10 que vous êtes très inquiet. Les notes intermédiaires servent à nuancer votre jugement

Question posée uniquement aux personnes inactives, soit 15% de l'échantillon

Nouvelles questions

Actifs (406 personnes)

Inactifs (80 personnes)

Très satisfaits
(Notes de 9 et 10)

13%

Pas inquiets
(Notes de 0 à 5)

33%

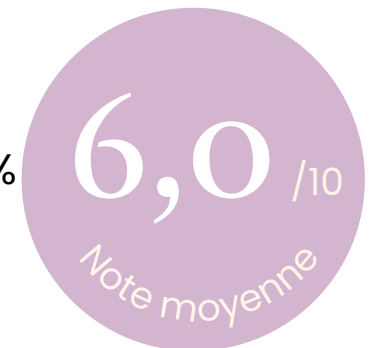
Satisfaits
(Notes 6 à 8)

58%



Inquiets
(Notes 6 à 8)

55%



Mécontents
(Notes de 0 à 5)

27%

Très inquiets
(Notes de 9 à 10)

12%

NSP 2%



Les actifs se montrent globalement satisfaits de leurs débuts dans le monde professionnel.

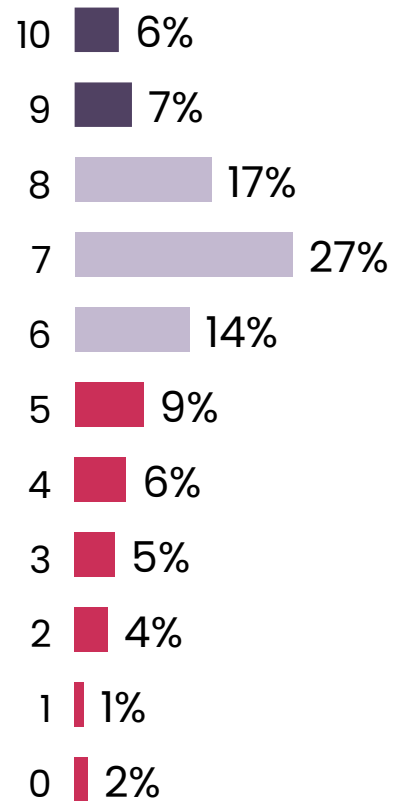


406 personnes

Q. Sur une échelle de 0 à 10, diriez-vous que vous êtes satisfait ou non de la façon dont se sont déroulés vos débuts dans le monde professionnel, votre premier emploi (rapports avec vos collègues et votre hiérarchie, vos droits et obligations...) ?
Une note 0 signifie que vous n'êtes pas du tout satisfait, et une note 10 que vous êtes parfaitement satisfait. Les notes intermédiaires servent à nuancer votre jugement.

Question posée uniquement aux personnes actives, soit 77% de l'échantillon

Nouvelle question



NSP 2%

13%

Très satisfaits
(Notes de 9 et 10)

58%

Satisfaits
(Notes 6 à 8)

27%

Mécontents
(Notes de 0 à 5)





Une satisfaction un peu plus prononcée parmi les cadres qu'au sein des employés et ouvriers.



406 personnes

Q. Sur une échelle de 0 à 10, diriez-vous que vous êtes satisfait ou non de la façon dont se sont déroulés vos débuts dans le monde professionnel, votre premier emploi (*rapports avec vos collègues et votre hiérarchie, vos droits et obligations...*) ?
Une note 0 signifie que vous n'êtes pas du tout satisfait, et une note 10 que vous êtes parfaitement satisfait. Les notes intermédiaires servent à nuancer votre jugement.

Question posée uniquement aux personnes actives, soit 77% de l'échantillon

Nouvelle question

	% Total	SEXE		ÂGE			STATUT	
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -
Très satisfait (Notes 9 et 10)	13%	12%	13%	12%	7%	17%	15%	11%
Satisfaits (Notes de 6 à 8)	58%	58%	59%	60%	62%	55%	61%	58%
Mécontents (Notes de 0 à 5)	27%	28%	26%	24%	30%	26%	22%	29%
Moyenne	6,4	6,4	6,3	6,4	6,2	6,4	6,6	6,2



Les salariés de grands groupes expriment une insatisfaction marquée concernant leur entrée dans la vie professionnelle.



406
personnes

Q. Sur une échelle de 0 à 10, diriez-vous que vous êtes satisfait ou non de la façon dont se sont déroulés vos débuts dans le monde professionnel, votre premier emploi (*rapports avec vos collègues et votre hiérarchie, vos droits et obligations...*) ?
Une note 0 signifie que vous n'êtes pas du tout satisfait, et une note 10 que vous êtes parfaitement satisfait. Les notes intermédiaires servent à nuancer votre jugement.

Question posée uniquement aux personnes actives, soit 77% de l'échantillon

Nouvelle question

	% Total	SALARIÉ		TAILLE D'ENTREPRISE				SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ACTIFS		
		Du public	Du privé	TPE*	PME	ETI	Grand Groupe*	Industrie et BTP	Commerce et THR	Services
Très satisfait (Notes 9 et 10)	13%	7%	11%	6%	15%	15%	8%	7%	13%	13%
Satisfaits (Notes de 6 à 8)	58%	66%	62%	64%	61%	66%	48%	79%	53%	61%
Mécontents (Notes de 0 à 5)	27%	26%	24%	28%	22%	17%	42%	12%	30%	25%
Moyenne	6,4	6,1	6,5	6,4	6,6	6,7	5,6	7,0	6,4	6,4



La transition vers la vie professionnelle constitue une source d'anxiété pour ceux qui s'appêtent à rejoindre le marché de l'emploi.

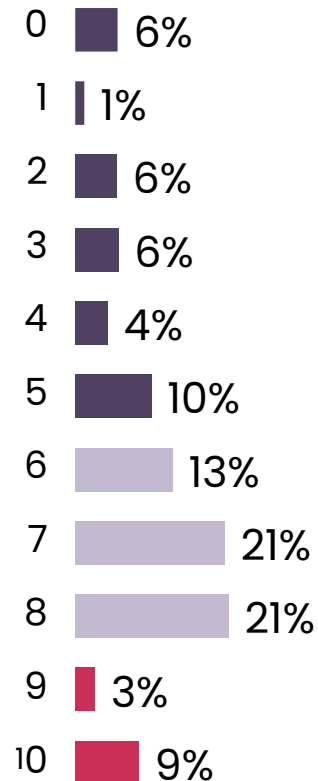


80 personnes

Q. Sur une échelle de 0 à 10, diriez-vous que vous êtes inquiet ou non à l'idée de faire vos débuts dans le monde professionnel, votre premier emploi (rapports avec vos collègues et votre hiérarchie, vos droits et obligations...)?
Une note de 0 signifie que vous n'êtes pas du tout inquiet, une note 10 que vous êtes très inquiet. les notes intermédiaires servent à nuancer votre jugement.

Question posée uniquement aux personnes inactives, soit 15% de l'échantillon

Nouvelle question



33%
Pas inquiets
(Notes de 0 à 5)

55%
Inquiets
(Notes 6 à 8)

12%
Très inquiets
(Notes de 9 à 10)





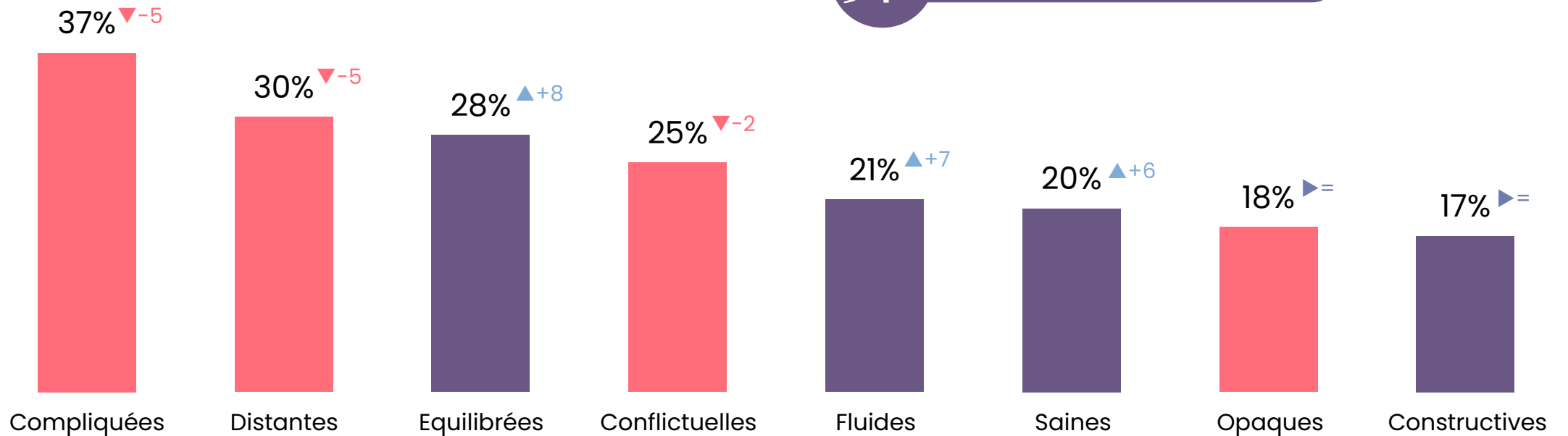
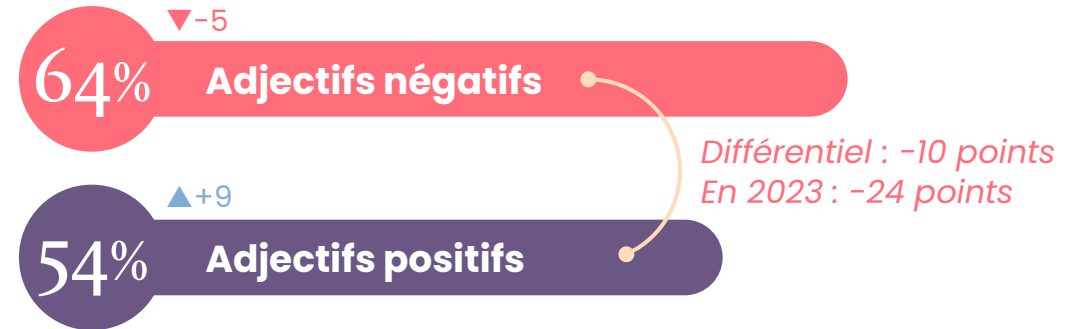
La qualification des relations entre les employeurs et les salariés tend à s'améliorer, même si les évocations négatives conservent une avance importante.



526 personnes

Q. Parmi les adjectifs suivants, lesquels caractérisent selon vous le mieux les relations entre les employeurs et les salariés aujourd'hui ?

Trois réponses possibles, total supérieur à 100%





Les femmes et les jeunes âgés de plus de 25 ans - plus mitigés sur leurs débuts professionnels - sont également les plus nombreux à citer des adjectifs négatifs.



526 personnes

Q. Parmi les adjectifs suivants, lesquels caractérisent selon vous le mieux les relations entre les employeurs et les salariés aujourd'hui ?

Trois réponses possibles, total supérieur à 100%

	% Total	SEXE		ÂGE			STATUT		
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -	Etudiant ou inactif
Sous-total Adjectifs Négatifs	64%	57%	72%	59%	70%	65%	64%	62%	72%
<i>Complicquées</i>	37%	35%	39%	36%	39%	36%	33%	36%	45%
<i>Distantes</i>	30%	27%	32%	27%	32%	30%	30%	30%	27%
<i>Conflictuelles</i>	25%	22%	29%	23%	25%	27%	23%	24%	30%
<i>Opaques</i>	18%	16%	21%	15%	19%	21%	18%	18%	19%
Sous-total Adjectifs Positifs	54%	61%	47%	61%	53%	48%	61%	54%	44%
<i>Équilibrées</i>	28%	34%	22%	35%	24%	23%	28%	30%	26%
<i>Fluides</i>	21%	24%	19%	25%	22%	16%	26%	19%	13%
<i>Saines</i>	20%	20%	21%	22%	17%	21%	26%	19%	13%
<i>Constructives</i>	17%	21%	13%	20%	17%	15%	16%	20%	15%



Les salariés de grands groupes - plus critiques sur leurs premiers pas dans le monde du travail- sont également les plus nombreux à citer des adjectifs négatifs.



526 personnes

Q. Parmi les adjectifs suivants, lesquels caractérisent selon vous le mieux les relations entre les employeurs et les salariés aujourd'hui ?

Trois réponses possibles, total supérieur à 100%

	% Total	SALARIÉ		TAILLE D'ENTREPRISE				SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ACTIFS		
		Du public	Du privé	TPE*	PME	ETI	Grand Groupe*	Industrie et BTP	Commerce et THR	Services
Sous-total Adjectifs Négatifs	64%	67%	62%	57%	58%	59%	79%	59%	59%	63%
<i>Complicquées</i>	37%	33%	36%	34%	32%	29%	49%	34%	33%	35%
<i>Distantes</i>	30%	33%	31%	23%	28%	29%	35%	34%	25%	30%
<i>Conflictuelles</i>	25%	29%	22%	19%	23%	23%	31%	18%	24%	25%
<i>Opaques</i>	18%	18%	21%	12%	16%	20%	29%	14%	16%	21%
Sous-total Adjectifs Positifs	54%	52%	57%	62%	63%	63%	34%	63%	61%	56%
<i>Équilibrées</i>	28%	26%	31%	30%	32%	34%	15%	23%	29%	32%
<i>Fluides</i>	21%	21%	20%	17%	22%	30%	19%	24%	25%	21%
<i>Saines</i>	20%	23%	19%	38%	26%	18%	11%	27%	26%	20%
<i>Constructives</i>	17%	15%	22%	24%	20%	19%	14%	21%	14%	21%

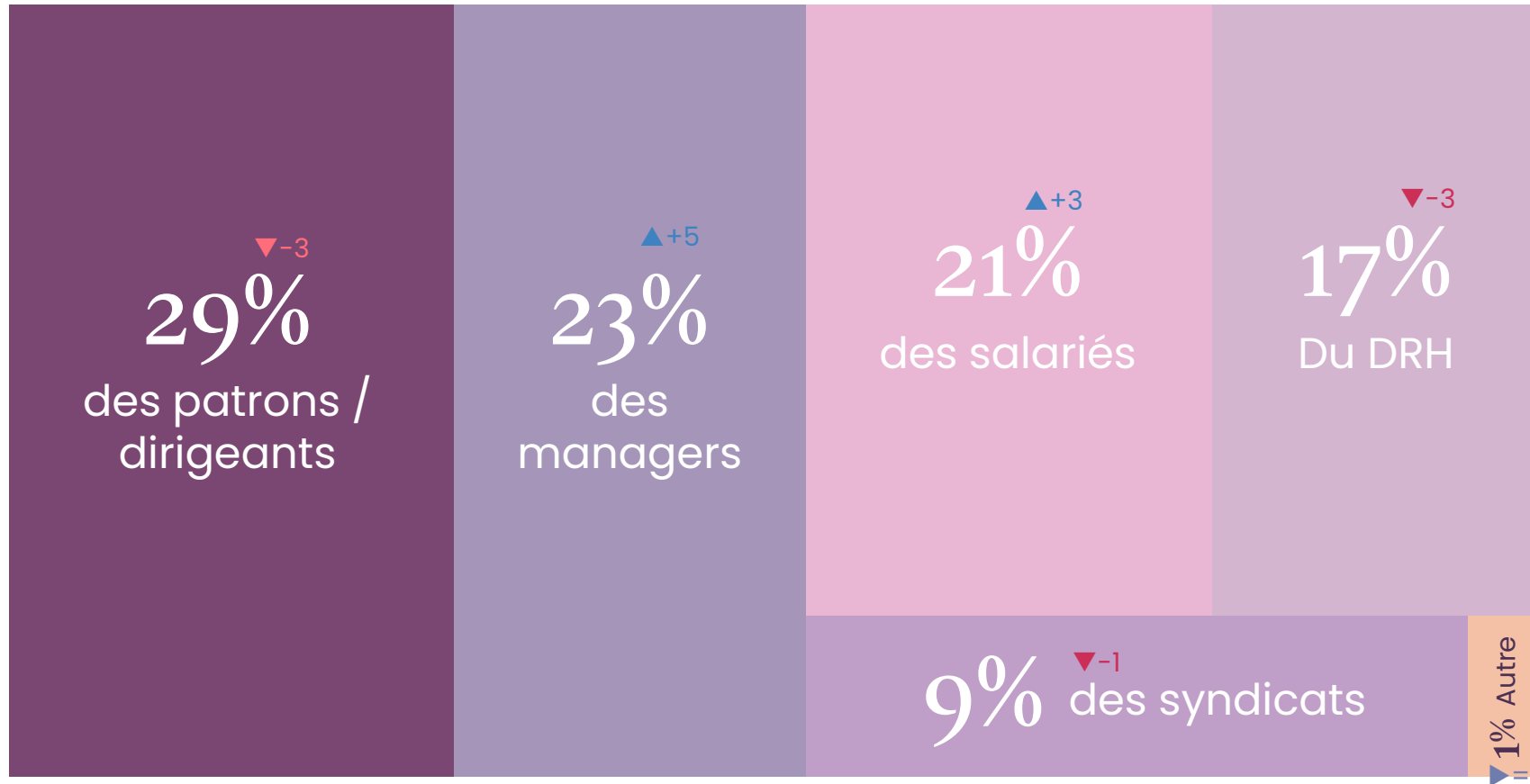


Si la gestion des relations sociales reste principalement la responsabilité des dirigeants aux yeux des jeunes, les managers et les salariés gagnent du terrain cette année.



526
personnes

Q. Selon vous, la gestion des relations sociales est avant tout la responsabilité...





Une responsabilité qui se recentre sur les dirigeants lorsque l'on avance en âge.



526
personnes

Q. Selon vous, la gestion des relations sociales est avant tout la responsabilité...

	% Total	SEXE		ÂGE			STATUT		
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -	Etudiant ou inactif
des patrons / dirigeants	29%	30%	28%	26%	30%	31%	28%	28%	32%
des managers	23%	21%	25%	19%	23%	27%	22%	24%	22%
des salariés	21%	24%	19%	25%	22%	16%	22%	24%	15%
du DRH	17%	15%	18%	20%	11%	17%	18%	15%	17%
des syndicats	9%	10%	7%	7%	12%	8%	9%	8%	9%
Autre	1%	-	2%	2%	2%	-	1%	-	4%



La responsabilité de la gestion des relations sociales se répartit différemment selon la taille de l'entreprise.



526 personnes

Q. Selon vous, la gestion des relations sociales est avant tout la responsabilité...

	% Total	SALARIÉ		TAILLE D'ENTREPRISE				SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ACTIFS		
		Du public	Du privé	TPE*	PME	ETI	Grand Groupe*	Industrie et BTP	Commerce et THR	Services
des patrons / dirigeants	29%	32%	28%	39%	25%	26%	35%	32%	26%	28%
des managers	23%	19%	25%	21%	23%	22%	27%	24%	20%	24%
des salariés	21%	25%	21%	17%	30%	17%	11%	22%	28%	21%
du DRH	17%	14%	17%	19%	15%	20%	13%	13%	14%	18%
des syndicats	9%	10%	8%	2%	7%	13%	14%	7%	11%	8%
Autre	1%	-	1%	2%	-	2%	-	-	1%	1%



#2

Les perceptions
associées aux
organisations
syndicales



Les syndicats sont cette année plus nettement associés à la défense des droits des salariés, qui se détache comme principale évocation spontanée.



526 personnes

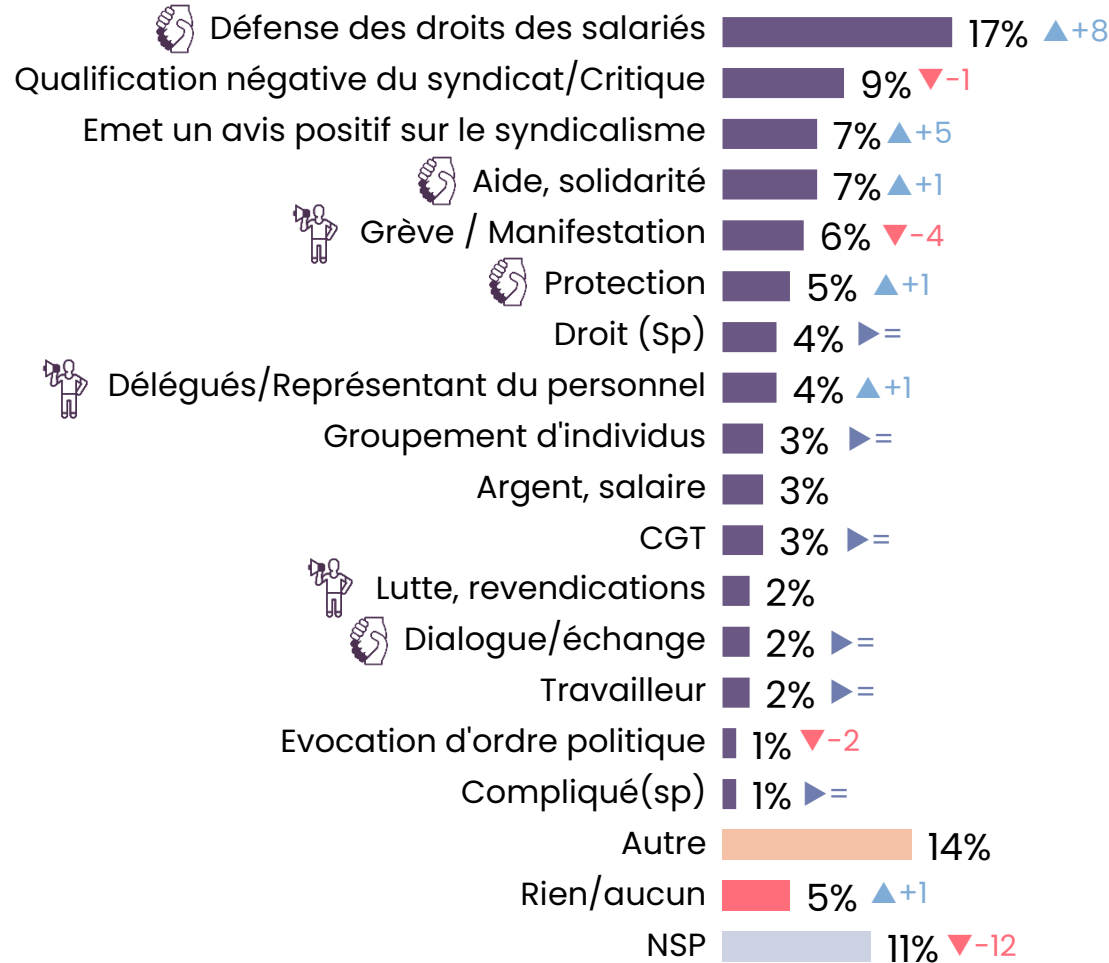
Q. Quel est le premier mot qui vous vient spontanément à l'esprit lorsqu'on vous parle des « syndicats » ?

Question ouverte, réponses spontanées – Total supérieur à 100%

Action syndicale



Soutien social





Les syndicats sont cette année plus nettement associés à la défense des droits des salariés, qui se détache comme principale évocation spontanée.



526 personnes

Q. Quel est le premier mot qui vous vient spontanément à l'esprit lorsqu'on vous parle des « syndicats » ?

Question ouverte, réponses spontanées – Total supérieur à 100%

Action syndicale



« Représentants du personnel, qui défendent les droits des salariés en entreprise et portent les combats/revendications des salariés face à la direction »

« Allons faire des manifs ! »

« Conflit »

« Lutte pour le bien être des salariés »

« Revendication »

« Des grèves et des problèmes »

Soutien social



« Ils devraient constituer un vrai rapport de force avec les patrons et les RH »

« Conseil »

« Entraide »

« Ecoute et protection »

« Médiateur »

« Soutien »

« Solidarité »

« permet un contrepoids au pouvoir 'absolu' du patron »

« Très bonne chose »

Emet un avis positif sur le syndicalisme



« Ils sont importants et utiles pour le bon fonctionnement de l'entreprise »

« Nécessaire »

« Parfait »

« Respect »

Qualification négative du syndicat/Critique



« Emmerdeurs »

« Encore des grévistes... »

« Escrocs »

« Feignants »

« Futiles »

« Défense des intérêts des syndiqués et pas forcément des salariés »

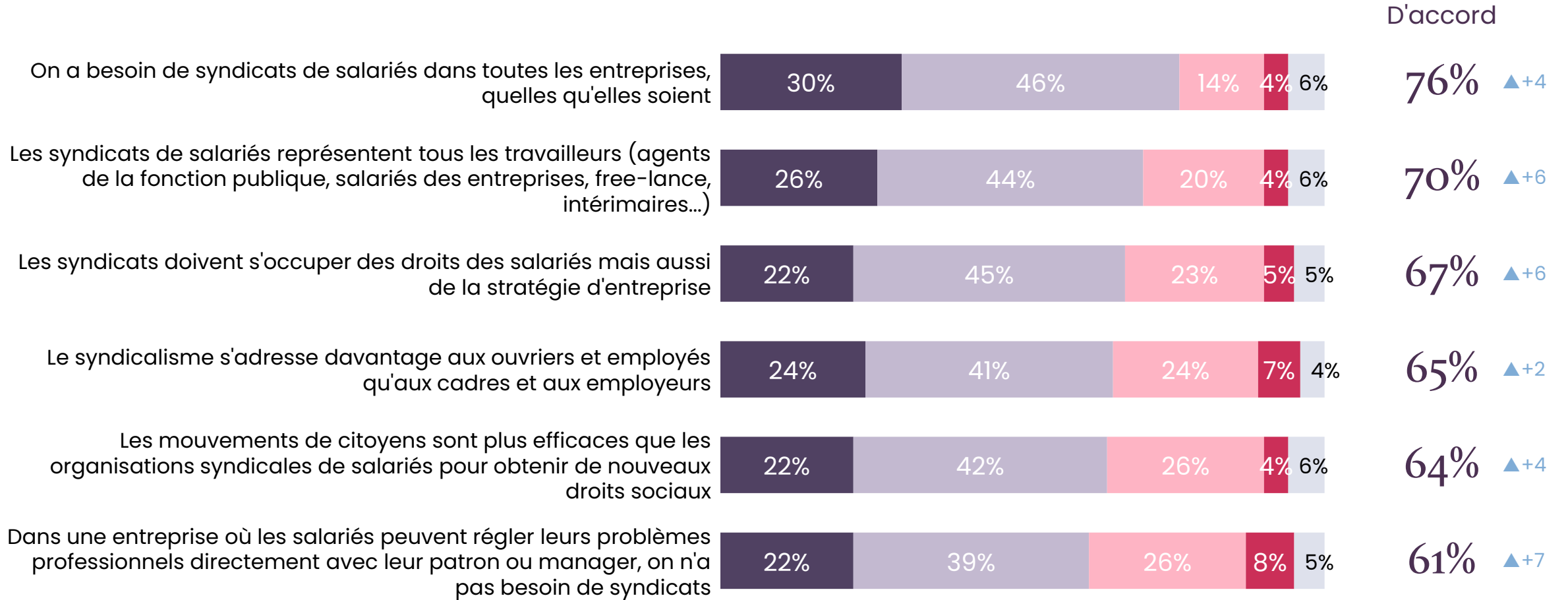


Les opinions relatives aux syndicats, déjà positives, s'améliorent encore cette année, notamment au regard de leur caractère indispensable, pour tous les travailleurs.



526 personnes

Q. Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?



● Tout à fait d'accord ● Plutôt d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Pas du tout d'accord ● NSP



Des perceptions très homogènes au sein des jeunes interrogés.



526
personnes

Q. Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?

	% D'accord	SEXE		ÂGE			STATUT		
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -	Etudiant ou inactif
On a besoin de syndicats de salariés dans toutes les entreprises, quelles qu'elles soient	76%	75%	76%	72%	77%	77%	76%	74%	80%
Les syndicats de salariés représentent tous les travailleurs (agents de la fonction publique, salariés des entreprises, free-lance, intérimaires...)	70%	71%	70%	69%	72%	71%	67%	73%	73%
Les syndicats doivent s'occuper des droits des salariés mais aussi de la stratégie d'entreprise	67%	69%	66%	68%	69%	65%	69%	65%	69%
Le syndicalisme s'adresse davantage aux ouvriers et employés qu'aux cadres et aux employeurs	65%	71%	59%	65%	69%	62%	66%	66%	61%
Les mouvements de citoyens sont plus efficaces que les organisations syndicales de salariés pour obtenir de nouveaux droits sociaux	64%	65%	65%	62%	65%	67%	70%	66%	56%
Dans une entreprise où les salariés peuvent régler leurs problèmes professionnels directement avec leur patron ou manager, on n'a pas besoin de syndicats	61%	64%	58%	59%	66%	59%	63%	60%	60%



Le sentiment que les syndicats représentent tous les travailleurs est moins partagé chez les salariés des TPE.



526
personnes

Q. Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?

	% D'accord	SALARIÉ		TAILLE D'ENTREPRISE				SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ACTIFS		
		Du public	Du privé	TPE*	PME	ETI	Grand Groupe*	Industrie et BTP	Commerce et THR	Services
On a besoin de syndicats de salariés dans toutes les entreprises, quelles qu'elles soient	76%	71%	77%	73%	76%	76%	75%	68%	72%	80%
Les syndicats de salariés représentent tous les travailleurs (agents de la fonction publique, salariés des entreprises, free-lance, intérimaires...)	70%	71%	70%	57%	69%	75%	71%	68%	74%	68%
Les syndicats doivent s'occuper des droits des salariés mais aussi de la stratégie d'entreprise	67%	65%	68%	60%	66%	68%	69%	68%	71%	65%
Le syndicalisme s'adresse davantage aux ouvriers et employés qu'aux cadres et aux employeurs	65%	61%	66%	65%	67%	68%	65%	72%	69%	64%
Les mouvements de citoyens sont plus efficaces que les organisations syndicales de salariés pour obtenir de nouveaux droits sociaux	64%	65%	67%	69%	70%	65%	69%	61%	73%	68%
Dans une entreprise où les salariés peuvent régler leurs problèmes professionnels directement avec leur patron ou manager, on n'a pas besoin de syndicats	61%	57%	62%	62%	60%	61%	69%	55%	66%	60%



#3

La construction des
relations sociales
dans une entreprise



Si les échanges avec la direction et les discussions informelles demeurent les principaux moyens favorisant la qualité des relations sociales, les échanges avec les représentants des syndicats de salariés progressent fortement cette année.



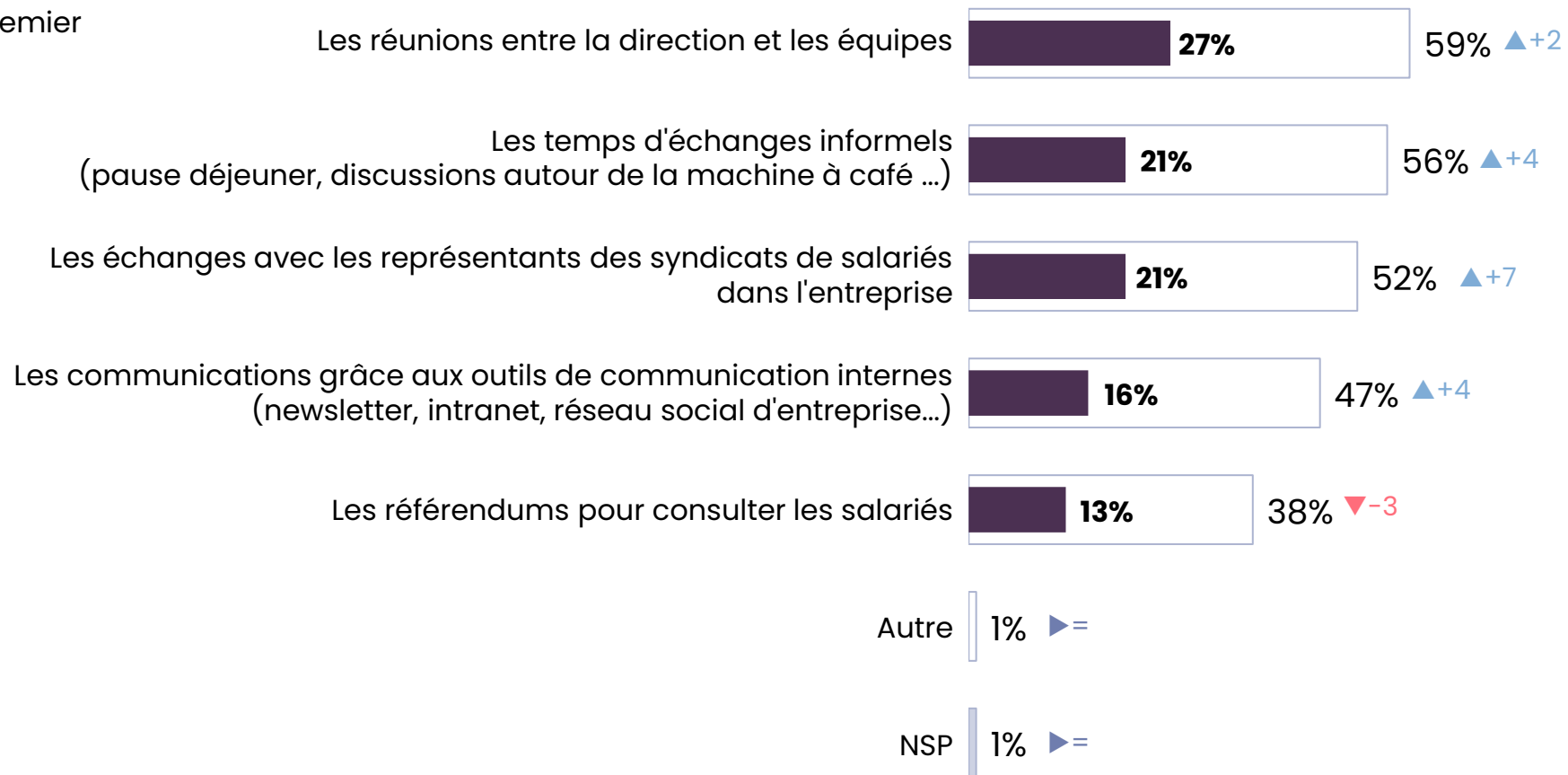
526 personnes

Q. Parmi les moyens suivants, lesquels sont selon vous les plus efficaces pour garantir de bonnes relations sociales dans une entreprise ?

En premier ? Et ensuite ? Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%

Au total

En premier





Les plus jeunes privilégient nettement les discussions informelles, lorsque leurs aînés comptent prioritairement sur les réunions, plus formelles, entre la direction et les équipes.



526 personnes

Q. Parmi les moyens suivants, lesquels sont selon vous les plus efficaces pour garantir de bonnes relations sociales dans une entreprise ?

En premier ? Et ensuite ? Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%

	% Au total	SEXE		ÂGE			STATUT		
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -	Etudiant ou inactif
Les réunions entre la direction et les équipes	59%	57%	60%	51%	56%	68%	59%	62%	53%
Les temps d'échanges informels (pause déjeuner, discussions autour de la machine à café ...)	56%	52%	60%	57%	63%	50%	58%	56%	52%
Les échanges avec les représentants des syndicats de salariés dans l'entreprise	52%	54%	50%	51%	52%	53%	59%	52%	43%
Les communications grâce aux outils de communication internes (newsletter, intranet, réseau social d'entreprise...)	47%	51%	44%	46%	56%	43%	54%	45%	40%
Les référendums pour consulter les salariés	38%	39%	37%	32%	40%	43%	36%	40%	37%
Autre	1%	-	1%	1%	-	-	-	-	2%



Les salariés du public accordent une préférence marquée aux échanges avec les représentants des syndicats de salariés.



526 personnes

Q. Parmi les moyens suivants, lesquels sont selon vous les plus efficaces pour garantir de bonnes relations sociales dans une entreprise ?

En premier ? Et ensuite ? Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%

	% Au total	SALARIÉ		TAILLE D'ENTREPRISE				SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ACTIFS		
		Du public	Du privé	TPE*	PME	ETI	Grand Groupe*	Industrie et BTP	Commerce et THR	Services
Les réunions entre la direction et les équipes	59%	59%	66%	70%	59%	59%	66%	64%	53%	65%
Les temps d'échanges informels (pause déjeuner, discussions autour de la machine à café ...)	56%	52%	59%	64%	58%	59%	44%	52%	58%	57%
Les échanges avec les représentants des syndicats de salariés dans l'entreprise	52%	61%	54%	52%	53%	60%	56%	50%	56%	56%
Les communications grâce aux outils de communication internes (newsletter, intranet, réseau social d'entreprise...)	47%	55%	45%	28%	55%	46%	59%	43%	51%	51%
Les référendums pour consulter les salariés	38%	34%	36%	47%	34%	41%	40%	40%	36%	38%
Autre	1%	-	-	-	-	1%	-	-	-	-



Pour les jeunes, les bonnes relations sociales en entreprise servent toujours en premier lieu à créer de meilleures conditions de travail. Leur intérêt vis-à-vis de la performance de l'entreprise est nettement plus perçu cette année.



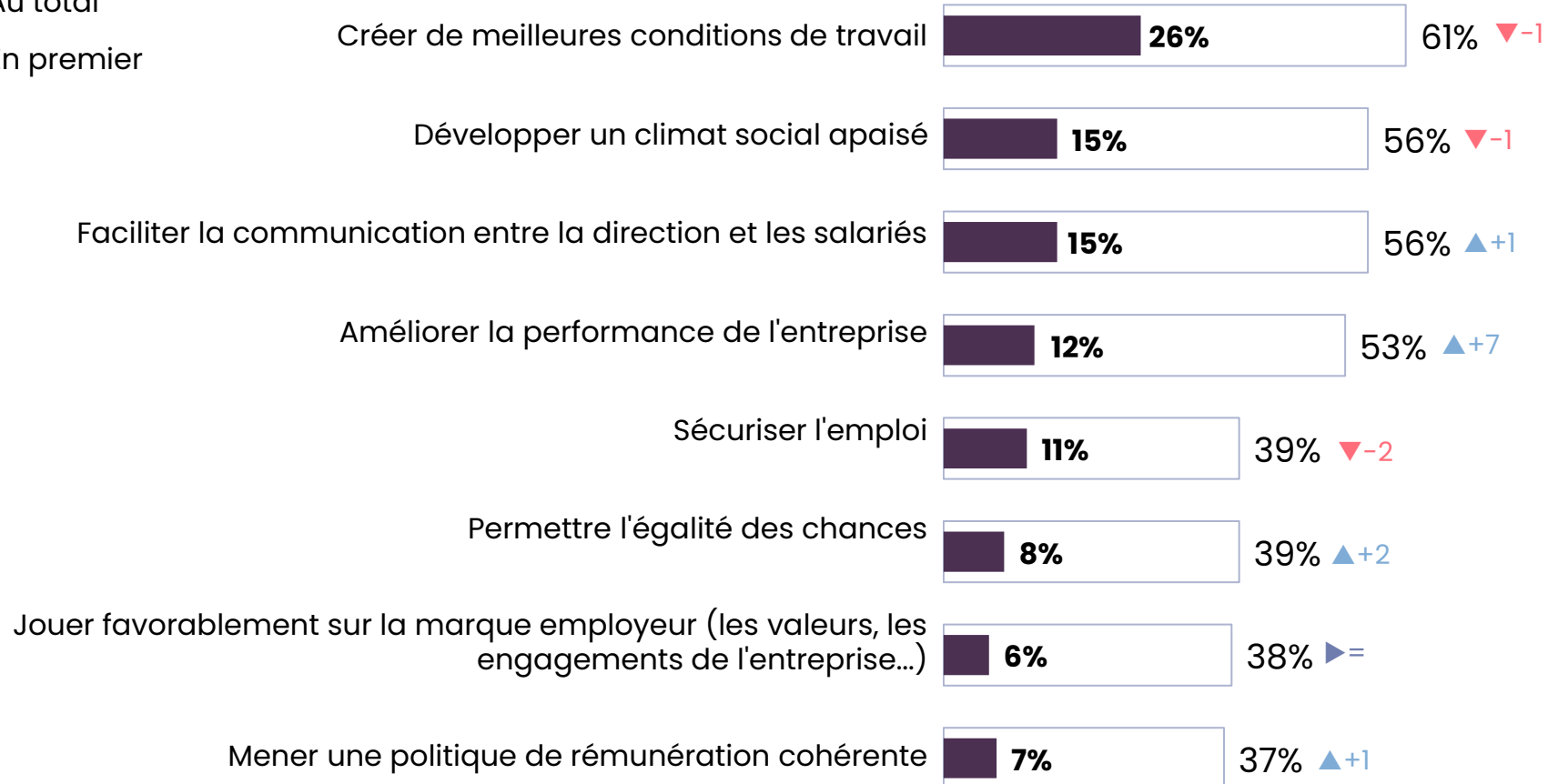
526 personnes

Q. Dans une entreprise les bonnes relations sociales servent avant tout à ... ?

En premier ? Et ensuite ? Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%

Au total

En premier





Des perceptions de l'intérêt des bonnes relations sociales très similaires entre les différents profils.



526
personnes

Q. Dans une entreprise les bonnes relations sociales servent avant tout à ... ?

En premier ? Et ensuite ? Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%

	% Au total	SEXE		ÂGE			STATUT		
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -	Etudiant ou inactif
Créer de meilleures conditions de travail	61%	58%	64%	57%	66%	62%	63%	61%	60%
Développer un climat social apaisé	56%	58%	54%	53%	60%	57%	57%	55%	56%
Faciliter la communication entre la direction et les salariés	56%	53%	59%	51%	63%	57%	52%	60%	54%
Améliorer la performance de l'entreprise	53%	53%	54%	52%	58%	51%	51%	56%	55%
Sécuriser l'emploi	39%	41%	38%	40%	38%	40%	33%	42%	42%
Permettre l'égalité des chances	39%	40%	39%	32%	45%	42%	41%	39%	36%
Jouer favorablement sur la marque employeur (les valeurs, les engagements de l'entreprise...)	38%	37%	40%	37%	47%	34%	43%	36%	36%
Mener une politique de rémunération cohérente	37%	38%	35%	31%	45%	36%	45%	32%	32%



Les salariés des TPE et des grands groupes sont plus nombreux à associer relations sociales de qualité et climat social apaisé.



526
personnes

Q. Dans une entreprise les bonnes relations sociales servent avant tout à ... ?

En premier ? Et ensuite ? Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%

	% Au total	SALARIÉ		TAILLE D'ENTREPRISE				SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ACTIFS		
		Du public	Du privé	TPE*	PME	ETI	Grand Groupe*	Industrie et BTP	Commerce et THR	Services
Créer de meilleures conditions de travail	61%	60%	64%	67%	60%	63%	60%	54%	52%	70%
Développer un climat social apaisé	56%	58%	58%	66%	48%	66%	68%	51%	54%	61%
Faciliter la communication entre la direction et les salariés	56%	57%	56%	65%	52%	60%	58%	50%	53%	59%
Améliorer la performance de l'entreprise	53%	60%	55%	60%	52%	58%	56%	45%	56%	57%
Sécuriser l'emploi	39%	36%	40%	42%	36%	42%	36%	42%	38%	37%
Permettre l'égalité des chances	39%	43%	39%	40%	40%	44%	35%	38%	43%	40%
Jouer favorablement sur la marque employeur (les valeurs, les engagements de l'entreprise...)	38%	41%	39%	32%	40%	47%	31%	28%	46%	40%
Mener une politique de rémunération cohérente	37%	36%	37%	36%	36%	47%	38%	35%	48%	35%



La quête de sens et le télétravail s'installent en tête des principaux sujets à prendre en compte dans les relations sociales. Notons également une inquiétude en forte croissance concernant la surinformation.



526 personnes

Q. Selon vous, quelles transformations sociétales devront être plus largement prises en compte dans les relations sociales en entreprises ?*

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%



*En 2023, la question était libellée «Selon vous, quelles transformations sociétales parmi les suivantes sont susceptibles d'affecter durablement les relations sociales dans les entreprises ? »

*En 2023, l'item était libellé «Le développement de l'économie participative »

▲+X - ▼-X Evolution par rapport à octobre 2023



Des priorités qui peuvent varier selon les âges : les trentenaires mettent particulièrement l'accent sur la quête de sens des salariés, les 25-29 ans soulignant plus fortement les conséquences de la « permacrise » actuelle.

Q. Selon vous, quelles transformations sociétales devront être plus largement prises en compte dans les relations sociales en entreprises ?

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%



526 personnes

	% Total	SEXE		ÂGE			STATUT		
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -	Etudiant ou inactif
La quête de sens chez les salariés	38%	32%	43%	29%	39%	46%	39%	42%	29%
Le développement du télétravail	33%	33%	33%	35%	32%	33%	29%	34%	38%
Le renforcement des inégalités	28%	29%	27%	29%	27%	27%	29%	28%	27%
L'enchaînement des crises (sanitaire, économique, environnementale, géopolitique...)	27%	27%	27%	29%	34%	20%	31%	22%	27%
Les formes de travail alternatives au salariat (entrepreneuriat, free-lance, indépendant, autoentrepreneur ...)	26%	24%	27%	23%	27%	28%	27%	22%	29%
La surinformation et l'instantanéité de l'accès à l'information (abondance des mails, multiplication des modes de communications en entreprise...)	24%	24%	24%	25%	25%	21%	27%	23%	22%
Le développement de l'intelligence artificielle	23%	24%	22%	28%	21%	20%	29%	16%	27%
Le vieillissement de la population	20%	22%	17%	19%	24%	17%	21%	17%	23%
Le développement de la démocratie participative	19%	20%	18%	19%	23%	16%	16%	20%	22%
La transition écologique	18%	18%	18%	16%	21%	18%	17%	19%	15%
L'émergence de collectifs incitant à la désobéissance civile	18%	19%	17%	15%	22%	19%	21%	19%	10%
La mondialisation de l'économie	17%	21%	13%	16%	19%	16%	21%	16%	11%
Les replis identitaires et communautaires	14%	18%	11%	14%	14%	15%	14%	15%	13%



Les salariés des TPE comme des grands groupes placent la recherche de sens au travail au cœur des enjeux de relations sociales.



526 personnes

Q. Selon vous, quelles transformations sociétales devront être plus largement prises en compte dans les relations sociales en entreprises ?

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%

	% Total	SALARIÉ		TAILLE D'ENTREPRISE				SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ACTIFS		
		Du public	Du privé	TPE*	PME	ETI	Grand Groupe*	Industrie et BTP	Commerce et THR	Services
La quête de sens chez les salariés	38%	41%	45%	49%	39%	38%	50%	32%	27%	51%
Le développement du télétravail	33%	29%	30%	42%	27%	34%	33%	27%	25%	34%
Le renforcement des inégalités	28%	36%	27%	30%	32%	28%	21%	31%	28%	29%
L'enchaînement des crises (sanitaire, économique, environnementale, géopolitique...)	27%	29%	24%	25%	27%	31%	17%	18%	30%	27%
Les formes de travail alternatives au salariat (entrepreneuriat, free-lance, indépendant, autoentrepreneur ...)	26%	19%	26%	21%	26%	24%	16%	10%	25%	27%
La surinformation et l'instantanéité de l'accès à l'information (abondance des mails, multiplication des modes de communications en entreprise...)	24%	24%	22%	23%	26%	22%	29%	13%	36%	22%
Le développement de l'intelligence artificielle	23%	24%	21%	17%	25%	17%	27%	25%	27%	19%
Le vieillissement de la population	20%	15%	21%	23%	22%	11%	12%	20%	13%	22%
Le développement de la démocratie participative	19%	20%	19%	17%	19%	16%	19%	22%	20%	17%
La transition écologique	18%	19%	18%	21%	19%	17%	19%	18%	18%	19%
L'émergence de collectifs incitant à la désobéissance civile	18%	16%	19%	15%	20%	25%	13%	23%	21%	19%
La mondialisation de l'économie	17%	20%	19%	22%	20%	20%	17%	22%	24%	17%
Les replis identitaires et communautaires	14%	18%	13%	11%	13%	17%	12%	11%	19%	12%

#4

Les perceptions
relatives à
l'engagement



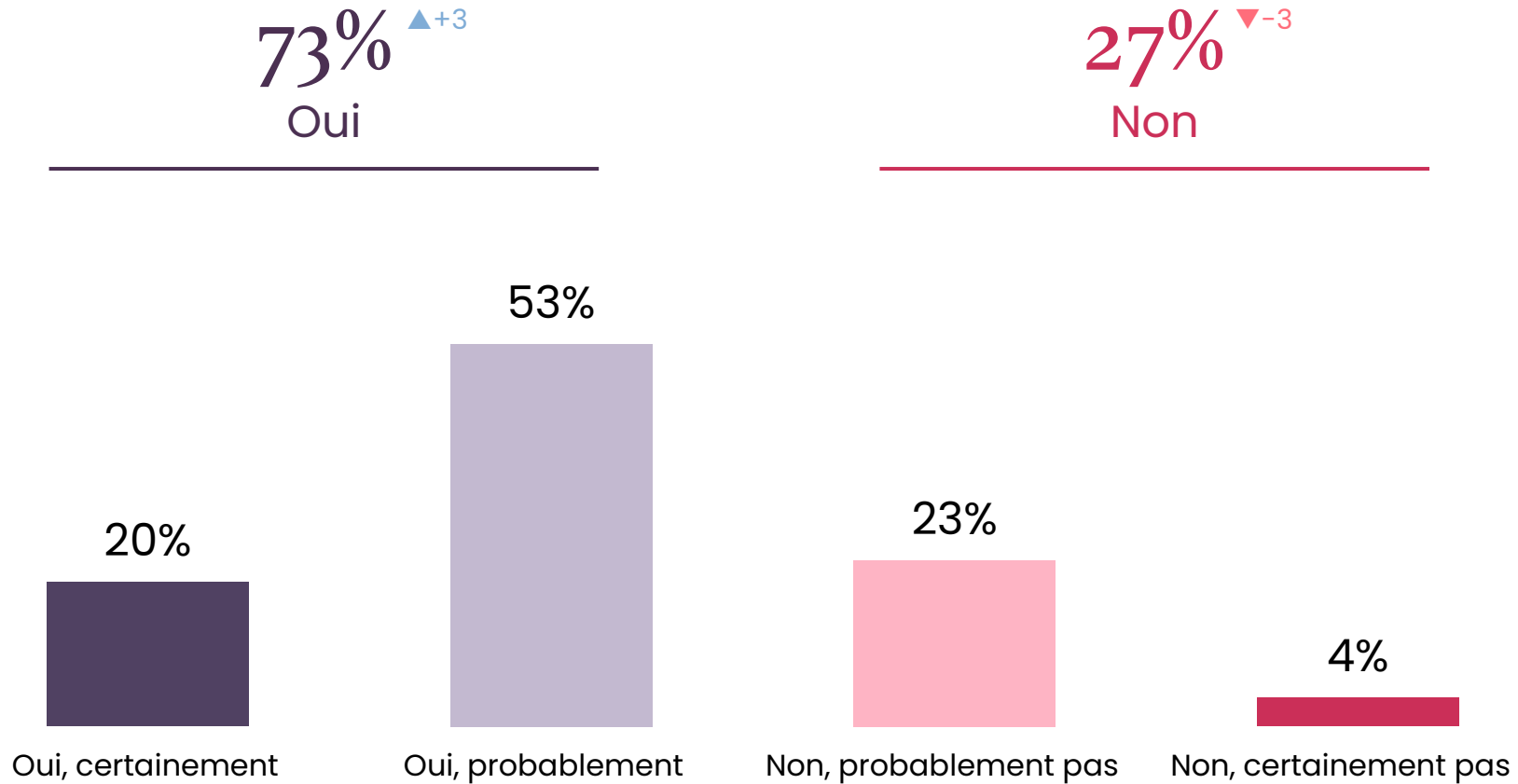


Les jeunes manifestent un fort désir d'engagement au service d'une cause.



526
personnes

Q. Vous sentez-vous prêt ou non à vous engager pour une cause, quelle qu'elle soit ?





Les jeunes issus de catégories socioprofessionnelles élevées partagent davantage le souhait de s'engager.



526 personnes

Q. Vous sentez-vous prêt ou non à vous engager pour une cause, quelle qu'elle soit ?

	% Total	SEXE		ÂGE			STATUT		
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -	Etudiant ou inactif
Sous-total Oui	73%	74%	72%	74%	71%	72%	78%	70%	72%
...Oui, certainement	20%	21%	19%	19%	17%	23%	20%	19%	23%
...Oui, probablement	53%	53%	53%	55%	54%	49%	58%	51%	49%
Sous-total Non	27%	25%	28%	26%	28%	27%	22%	30%	27%
...Non, probablement pas	23%	21%	24%	20%	23%	24%	19%	26%	22%
...Non, certainement pas	4%	4%	4%	6%	5%	3%	3%	4%	5%



Les salariés des PME manifestent une volonté plus marquée de s'engager pour une cause.



526
personnes

Q. Vous sentez-vous prêt ou non à vous engager pour une cause, quelle qu'elle soit ?

	% Total	SALARIÉ		TAILLE D'ENTREPRISE				SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ACTIFS		
		Du public	Du privé	TPE*	PME	ETI	Grand Groupe*	Industrie et BTP	Commerce et THR	Services
Sous-total Oui	73%	75%	71%	64%	78%	73%	67%	83%	74%	70%
...Oui, certainement	20%	16%	18%	15%	22%	25%	13%	21%	21%	19%
...Oui, probablement	53%	59%	53%	49%	56%	48%	54%	62%	53%	51%
Sous-total Non	27%	25%	29%	36%	22%	26%	33%	17%	26%	30%
...Non, probablement pas	23%	22%	25%	30%	19%	23%	29%	15%	24%	25%
...Non, certainement pas	4%	3%	4%	6%	3%	3%	4%	2%	2%	5%



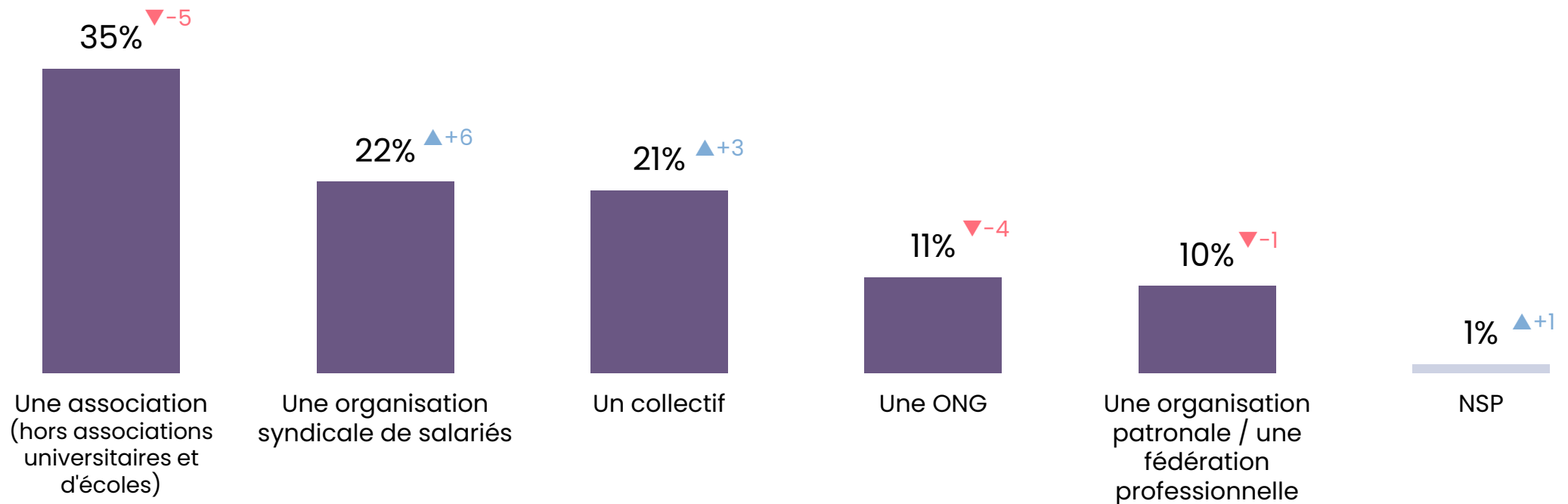
Le secteur associatif reste le cadre privilégié pour un engagement efficace mais les syndicats de salariés suscitent un intérêt croissant auprès de la jeune génération.



382
personnes

Q. Dans quel type d'organisation pensez-vous que votre engagement aura le plus de poids ?

Question posée uniquement à ceux qui se sentent prêts à s'engager, soit 73% de l'échantillon





Les syndicats de salariés sont davantage plébiscités par les jeunes issus de catégories socioprofessionnelles populaires.



382
personnes

Q. Dans quel type d'organisation pensez-vous que votre engagement aura le plus de poids ?

Question posée uniquement à ceux qui se sentent prêts à s'engager, soit 73% de l'échantillon

	% Au total	SEXE		ÂGE			STATUT		
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -	Etudiant ou inactif
Une association (hors associations universitaires et d'écoles)	35%	30%	40%	37%	38%	32%	33%	33%	45%
Une organisation syndicale de salariés	22%	23%	21%	21%	20%	24%	18%	27%	20%
Un collectif	21%	25%	16%	23%	17%	20%	22%	18%	21%
Une ONG	11%	10%	13%	9%	13%	12%	12%	11%	9%
Une organisation patronale / une fédération professionnelle	10%	11%	9%	9%	12%	10%	15%	9%	4%



Les salariés des ETI jugent davantage les syndicats de salariés comme le lieu d'engagement le plus influent.



382
personnes

Q. Dans quel type d'organisation pensez-vous que votre engagement aura le plus de poids ?

Question posée uniquement à ceux qui se sentent prêts à s'engager, soit 73% de l'échantillon

	% Au Total	SALARIÉ		TAILLE D'ENTREPRISE				SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ACTIFS		
		Du public	Du privé	TPE*	PME	ETI	Grand Groupe*	Industrie et BTP*	Commerce et THR	Services
Une association (hors associations universitaires et d'écoles)	35%	33%	32%	36%	35%	15%	43%	34%	29%	33%
Une organisation syndicale de salariés	22%	20%	24%	23%	21%	29%	16%	26%	21%	23%
Un collectif	21%	21%	21%	27%	18%	26%	19%	20%	24%	19%
Une ONG	11%	15%	9%	14%	15%	9%	3%	6%	12%	13%
Une organisation patronale / une fédération professionnelle	10%	8%	14%	-	10%	21%	13%	12%	13%	11%

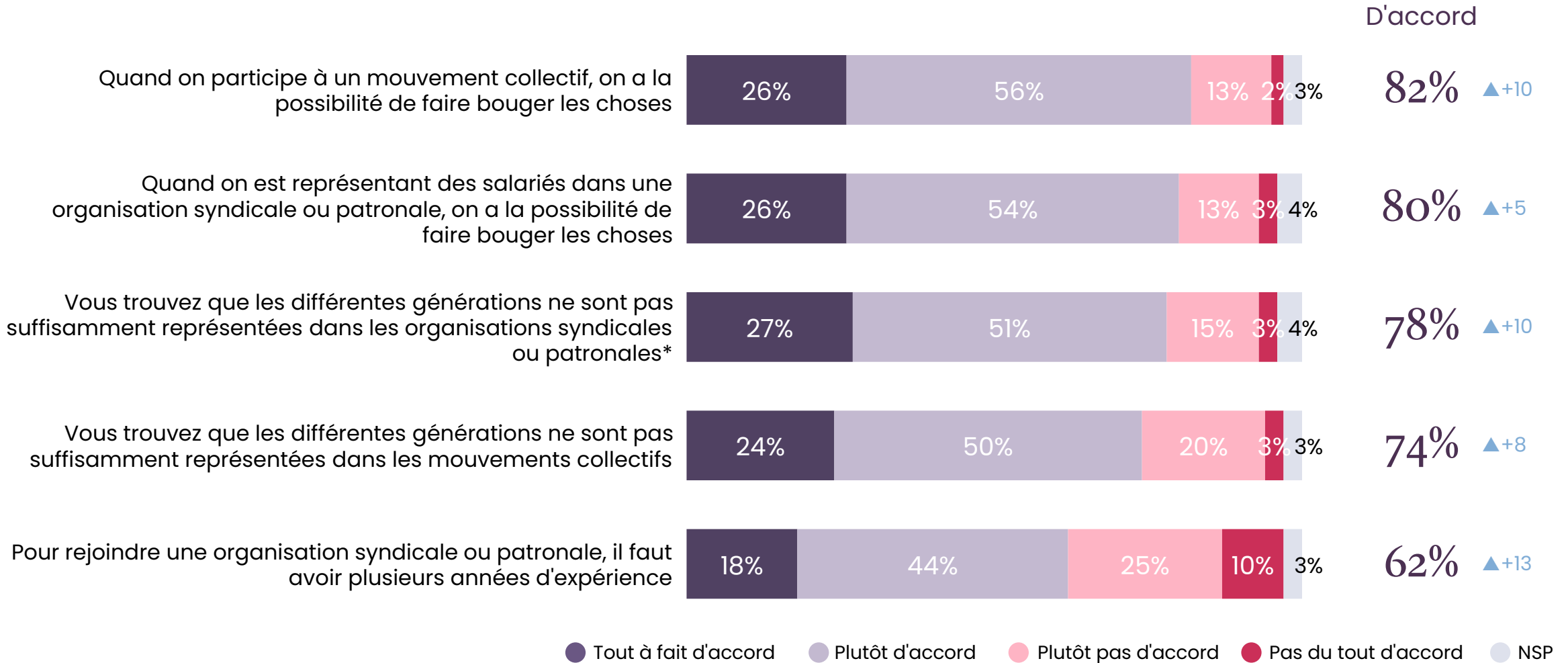


Les jeunes valorisent davantage l'action collective aujourd'hui, mais soulignent également plus largement un déficit de représentation dans les mouvements, syndicaux comme collectifs.



526 personnes

Q. Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?





Les 25-29 ans se sentent davantage exclus des instances syndicales, patronales et des mouvements collectifs.



526
personnes

Q. Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?

	% D'accord	SEXE		ÂGE			STATUT		
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -	Etudiant ou inactif
Quand on participe à un mouvement collectif, on a la possibilité de faire bouger les choses	82%	84%	80%	84%	81%	80%	84%	81%	80%
Quand on est représentant des salariés dans une organisation syndicale ou patronale, on a la possibilité de faire bouger les choses	80%	81%	82%	79%	80%	83%	84%	79%	77%
Vous trouvez que les différentes générations ne sont pas suffisamment représentées dans les organisations syndicales ou patronales	78%	80%	76%	77%	85%	74%	80%	75%	81%
Vous trouvez que les différentes générations ne sont pas suffisamment représentées dans les mouvements collectifs	74%	74%	73%	75%	77%	69%	78%	71%	73%
Pour rejoindre une organisation syndicale ou patronale, il faut avoir plusieurs années d'expérience	62%	67%	58%	60%	61%	66%	69%	62%	52%



Les salariés du secteur privé sont légèrement plus convaincus qu'un engagement en tant que représentant syndical ou patronal permet de faire bouger les choses.



526 personnes

Q. Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?

	% D'accord	SALARIÉ		TAILLE D'ENTREPRISE				SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ACTIFS		
		Du public	Du privé	TPE*	PME	ETI	Grand Groupe*	Industrie et BTP	Commerce et THR	Services
Quand on participe à un mouvement collectif, on a la possibilité de faire bouger les choses	82%	80%	84%	79%	86%	84%	75%	86%	80%	83%
Quand on est représentant des salariés dans une organisation syndicale ou patronale, on a la possibilité de faire bouger les choses	80%	79%	84%	77%	83%	86%	75%	87%	82%	81%
Vous trouvez que les différentes générations ne sont pas suffisamment représentées dans les organisations syndicales ou patronales	78%	74%	81%	65%	81%	79%	75%	78%	82%	76%
Vous trouvez que les différentes générations ne sont pas suffisamment représentées dans les mouvements collectifs	74%	65%	77%	77%	74%	78%	73%	75%	80%	72%
Pour rejoindre une organisation syndicale ou patronale, il faut avoir plusieurs années d'expérience	62%	60%	64%	62%	65%	71%	55%	63%	72%	61%



Les jeunes envisagent l'adhésion syndicale pour avoir un impact positif au sein de leur entreprise, et être mieux informés sur leurs propres droits.



526 personnes

Q. Pour quelles raisons, parmi les suivantes, pourriez-vous rejoindre une organisation syndicale de salariés ou patronale ?

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%





Des motivations partagées de manière très homogène au sein de la population interrogée.



526
personnes

Q. Pour quelles raisons, parmi les suivantes, pourriez-vous rejoindre une organisation syndicale de salariés ou patronale ?

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%

	% Total	SEXE		ÂGE			STATUT		
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -	Etudiant ou inactif
Contribuer à améliorer les conditions de travail de vos collègues	40%	36%	44%	35%	44%	43%	37%	47%	34%
Vous sentir utile à la vie de l'entreprise	37%	35%	39%	38%	37%	36%	39%	39%	32%
Être mieux informé sur vos droits en tant que salarié ou agent	36%	36%	37%	34%	37%	38%	40%	33%	38%
Être informé en priorité des événements importants de la vie de votre entreprise	25%	24%	27%	21%	27%	28%	24%	27%	25%
Rencontrer et pouvoir prendre la parole auprès des autres salariés de l'entreprise	24%	28%	21%	21%	25%	27%	24%	25%	23%
Le fait de bénéficier du statut de salarié protégé	22%	19%	25%	21%	25%	22%	21%	23%	22%
Être en contact régulièrement avec les dirigeants de l'entreprise	22%	24%	20%	19%	22%	24%	31%	16%	17%
Développer votre réseau professionnel	19%	20%	18%	15%	22%	20%	21%	19%	12%
Pour ne pas être seul, notamment au moment de la création de votre entreprise	18%	21%	15%	17%	25%	16%	22%	15%	20%
Pouvoir bénéficier de davantage de formations	18%	17%	19%	17%	18%	19%	20%	16%	16%
Autre	1%	1%	2%	1%	2%	2%	1%	2%	2%



L'engagement syndical des salariés de grands groupes répond davantage à une volonté d'améliorer concrètement les conditions de travail.



526
personnes

Q. Pour quelles raisons, parmi les suivantes, pourriez-vous rejoindre une organisation syndicale de salariés ou patronale ?

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%

	% Total	SALARIÉ		TAILLE D'ENTREPRISE				SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ACTIFS		
		Du public	Du privé	TPE*	PME	ETI	Grand Groupe*	Industrie et BTP	Commerce et THR	Services
Contribuer à améliorer les conditions de travail de vos collègues	40%	45%	41%	45%	37%	44%	56%	35%	43%	44%
Vous sentir utile à la vie de l'entreprise	37%	37%	40%	39%	36%	40%	41%	46%	31%	40%
Être mieux informé sur vos droits en tant que salarié ou agent	36%	35%	39%	27%	36%	39%	42%	30%	25%	44%
Être informé en priorité des événements importants de la vie de votre entreprise	25%	32%	23%	19%	21%	35%	27%	16%	27%	27%
Rencontrer et pouvoir prendre la parole auprès des autres salariés de l'entreprise	24%	24%	26%	22%	26%	27%	25%	19%	32%	24%
Le fait de bénéficier du statut de salarié protégé	22%	23%	22%	18%	25%	18%	25%	16%	23%	24%
Être en contact régulièrement avec les dirigeants de l'entreprise	22%	21%	23%	23%	24%	26%	25%	30%	26%	22%
Développer votre réseau professionnel	19%	16%	20%	21%	23%	15%	9%	20%	17%	20%
Pour ne pas être seul, notamment au moment de la création de votre entreprise	18%	17%	15%	15%	21%	18%	11%	13%	23%	16%
Pouvoir bénéficier de davantage de formations	18%	20%	17%	25%	16%	23%	8%	14%	20%	19%
Autre	1%	-	2%	4%	1%	1%	2%	-	2%	1%



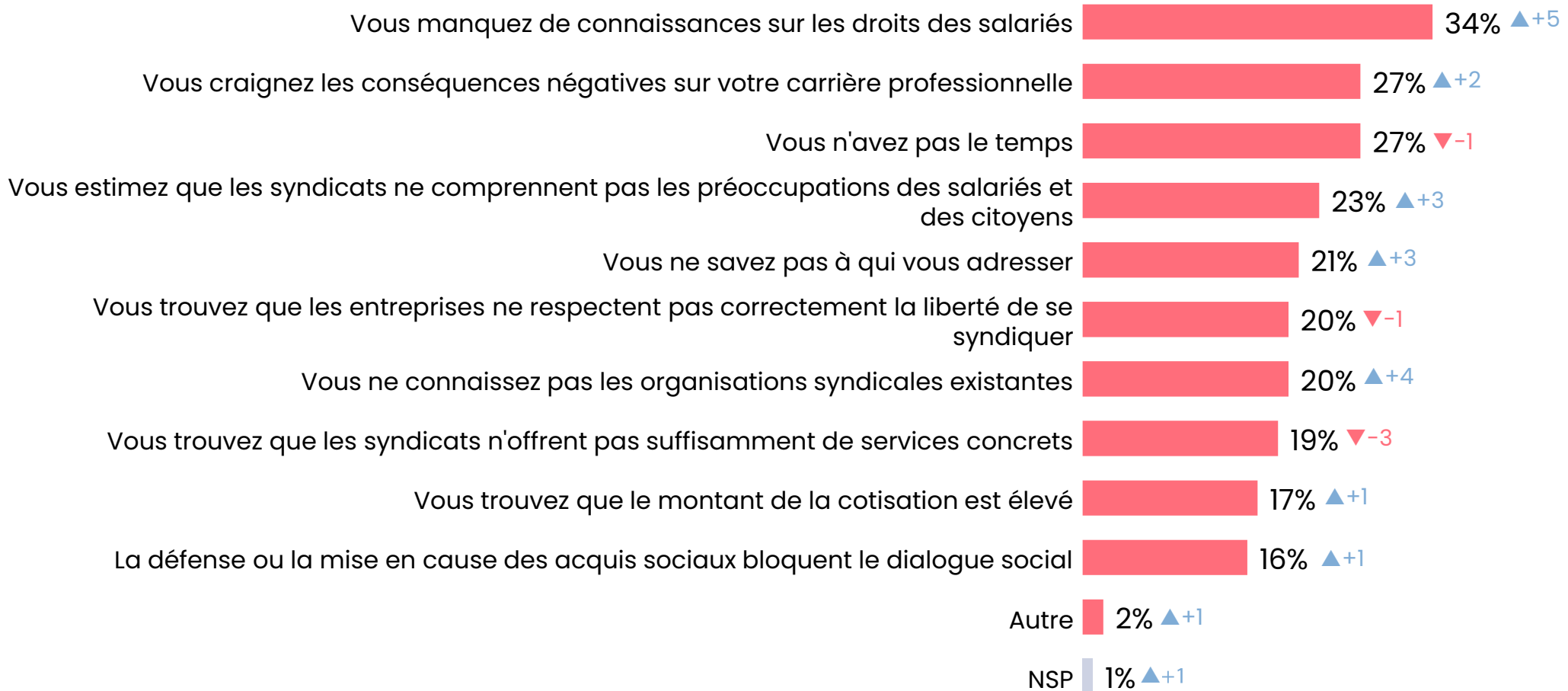
Le principal frein à l'adhésion syndicale des jeunes réside dans un déficit de connaissances juridiques, cette année un peu plus encore.



526 personnes

Q. Pour quelles raisons, parmi les suivantes, pourriez-vous refuser de rejoindre une organisation syndicale de salariés ou patronale ?

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%





Les 18-24 ans sont principalement freinés par leur méconnaissance des droits des salariés, tandis que les 25-29 ans invoquent avant tout le manque de temps.



526 personnes

Q. Pour quelles raisons, parmi les suivantes, pourriez-vous refuser de rejoindre une organisation syndicale de salariés ou patronale ?

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%

	% Total	SEXE		ÂGE			STATUT		
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -	Etudiant ou inactif
Vous manquez de connaissances sur les droits des salariés	34%	30%	37%	38%	31%	31%	32%	36%	34%
Vous craignez les conséquences négatives sur votre carrière professionnelle	27%	29%	26%	27%	25%	30%	29%	28%	23%
Vous n'avez pas le temps	27%	28%	27%	27%	37%	20%	27%	30%	23%
Vous estimez que les syndicats ne comprennent pas les préoccupations des salariés et des citoyens	23%	23%	22%	18%	29%	22%	26%	22%	18%
Vous ne savez pas à qui vous adresser	21%	23%	20%	23%	18%	22%	22%	18%	26%
Vous trouvez que les entreprises ne respectent pas correctement la liberté de se syndiquer	20%	22%	19%	21%	18%	22%	21%	22%	15%
Vous ne connaissez pas les organisations syndicales existantes	20%	19%	20%	20%	23%	17%	20%	15%	24%
Vous trouvez que les syndicats n'offrent pas suffisamment de services concrets	19%	20%	17%	16%	24%	18%	20%	20%	14%
Vous trouvez que le montant de la cotisation est élevé	17%	18%	16%	17%	21%	14%	20%	14%	19%
La défense ou la mise en cause des acquis sociaux bloquent le dialogue social	16%	15%	16%	13%	20%	15%	21%	10%	16%
Autre	2%	2%	2%	1%	1%	4%	2%	2%	2%



Les salariés des grands groupes redoutent principalement les impacts négatifs sur leur carrière, tandis que les salariés des TPE invoquent avant tout le manque de temps disponible.



526 personnes

Q. Pour quelles raisons, parmi les suivantes, pourriez-vous refuser de rejoindre une organisation syndicale de salariés ou patronale ?

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%

	% Total	SALARIÉ		TAILLE D'ENTREPRISE				SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ACTIFS		
		Du public	Du privé	TPE*	PME	ETI	Grand Groupe*	Industrie et BTP	Commerce et THR	Services
Vous manquez de connaissances sur les droits des salariés	34%	33%	36%	28%	33%	38%	31%	32%	30%	36%
Vous craignez les conséquences négatives sur votre carrière professionnelle	27%	27%	30%	24%	26%	32%	35%	32%	33%	26%
Vous n'avez pas le temps	27%	28%	32%	36%	30%	30%	25%	27%	25%	33%
Vous estimez que les syndicats ne comprennent pas les préoccupations des salariés et des citoyens	23%	25%	22%	26%	26%	18%	31%	23%	28%	22%
Vous ne savez pas à qui vous adresser	21%	23%	17%	21%	19%	21%	19%	16%	19%	20%
Vous trouvez que les entreprises ne respectent pas correctement la liberté de se syndiquer	20%	18%	22%	24%	26%	17%	15%	14%	24%	22%
Vous ne connaissez pas les organisations syndicales existantes	20%	14%	18%	15%	17%	22%	19%	14%	21%	18%
Vous trouvez que les syndicats n'offrent pas suffisamment de services concrets	19%	19%	19%	19%	19%	19%	21%	16%	24%	19%
Vous trouvez que le montant de la cotisation est élevé	17%	14%	16%	13%	17%	18%	15%	14%	19%	16%
La défense ou la mise en cause des acquis sociaux bloquent le dialogue social	16%	15%	15%	10%	20%	9%	19%	19%	16%	14%
Autre	2%	4%	-	2%	1%	1%	4%	-	1%	2%



#5

L'engagement relatif
aux élections
professionnelles



Les jeunes actifs affichent une forte propension à voter lors des élections professionnelles.

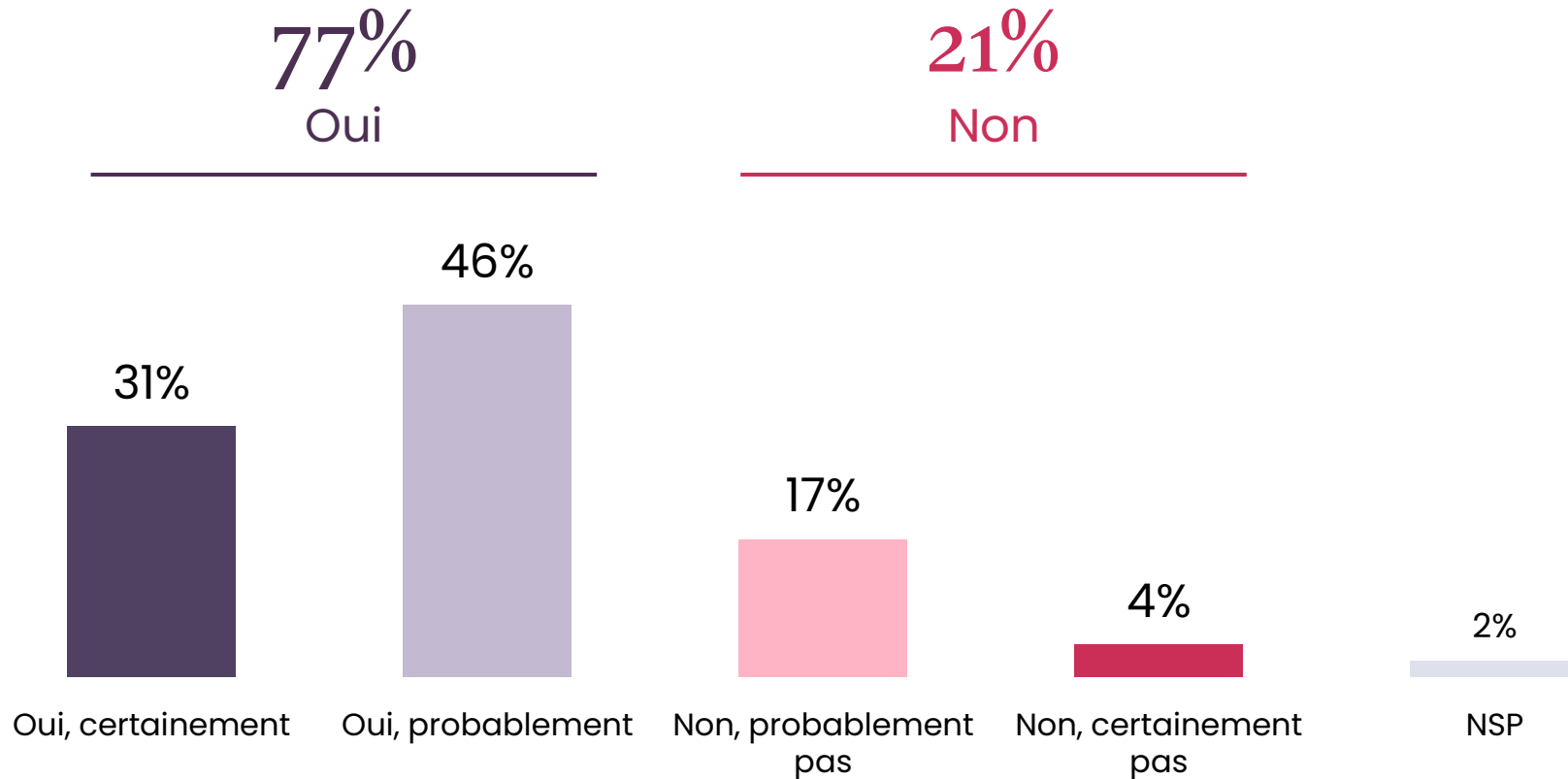


369
personnes

Q. Si des élections professionnelles avaient lieu demain dans votre entreprise ou administration (élection des délégués du personnel, élection du comité social et économique), participeriez-vous au vote ?

Question posée uniquement aux jeunes en emploi, soit 70% de l'échantillon

Nouvelle question





Environ un tiers s'en disent même certains, sauf au sein des 25-29 ans, plus prudents dans leurs anticipations.



369 personnes

Q. Si des élections professionnelles avaient lieu demain dans votre entreprise ou administration (élection des délégués du personnel, élection du comité social et économique), participeriez-vous au vote ?

Question posée uniquement aux jeunes en emploi, soit 70% de l'échantillon

Nouvelle question

	% Total	SEXE		ÂGE			STATUT	
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -
Sous-total Oui	77%	77%	77%	81%	72%	78%	78%	76%
...Oui, certainement	31%	33%	29%	33%	21%	37%	32%	30%
...Oui, probablement	46%	44%	48%	48%	51%	41%	46%	46%
Sous-total Non	21%	21%	20%	18%	24%	21%	20%	22%
...Non, probablement pas	17%	17%	15%	16%	18%	16%	17%	16%
...Non, certainement pas	4%	4%	5%	2%	6%	5%	3%	6%



La propension à voter aux élections professionnelles se révèle plus forte chez les agents de la fonction publique.



369
personnes

Q. Si des élections professionnelles avaient lieu demain dans votre entreprise ou administration (élection des délégués du personnel, élection du comité social et économique), participeriez-vous au vote ?

Question posée uniquement aux jeunes en emploi, soit 70% de l'échantillon

Nouvelle question

	% Total	SALARIÉ		TAILLE D'ENTREPRISE				SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ACTIFS		
		Du public	Du privé	TPE*	PME	ETI	Grand Groupe*	Industrie et BTP	Commerce et THR	Services
Sous-total Oui	77%	81%	75%	75%	78%	81%	69%	73%	74%	80%
...Oui, certainement	31%	27%	28%	37%	29%	39%	21%	33%	33%	30%
...Oui, probablement	46%	54%	47%	38%	49%	42%	48%	40%	41%	50%
Sous-total Non	21%	18%	24%	23%	19%	19%	29%	25%	22%	19%
...Non, probablement pas	17%	11%	20%	15%	15%	16%	21%	21%	22%	12%
...Non, certainement pas	4%	7%	4%	8%	4%	3%	8%	4%	-	7%



Plus d'un actif sur deux pourrait envisager de se présenter à une élection professionnelle, dont près d'un quart se montrent particulièrement enthousiastes à cette idée.

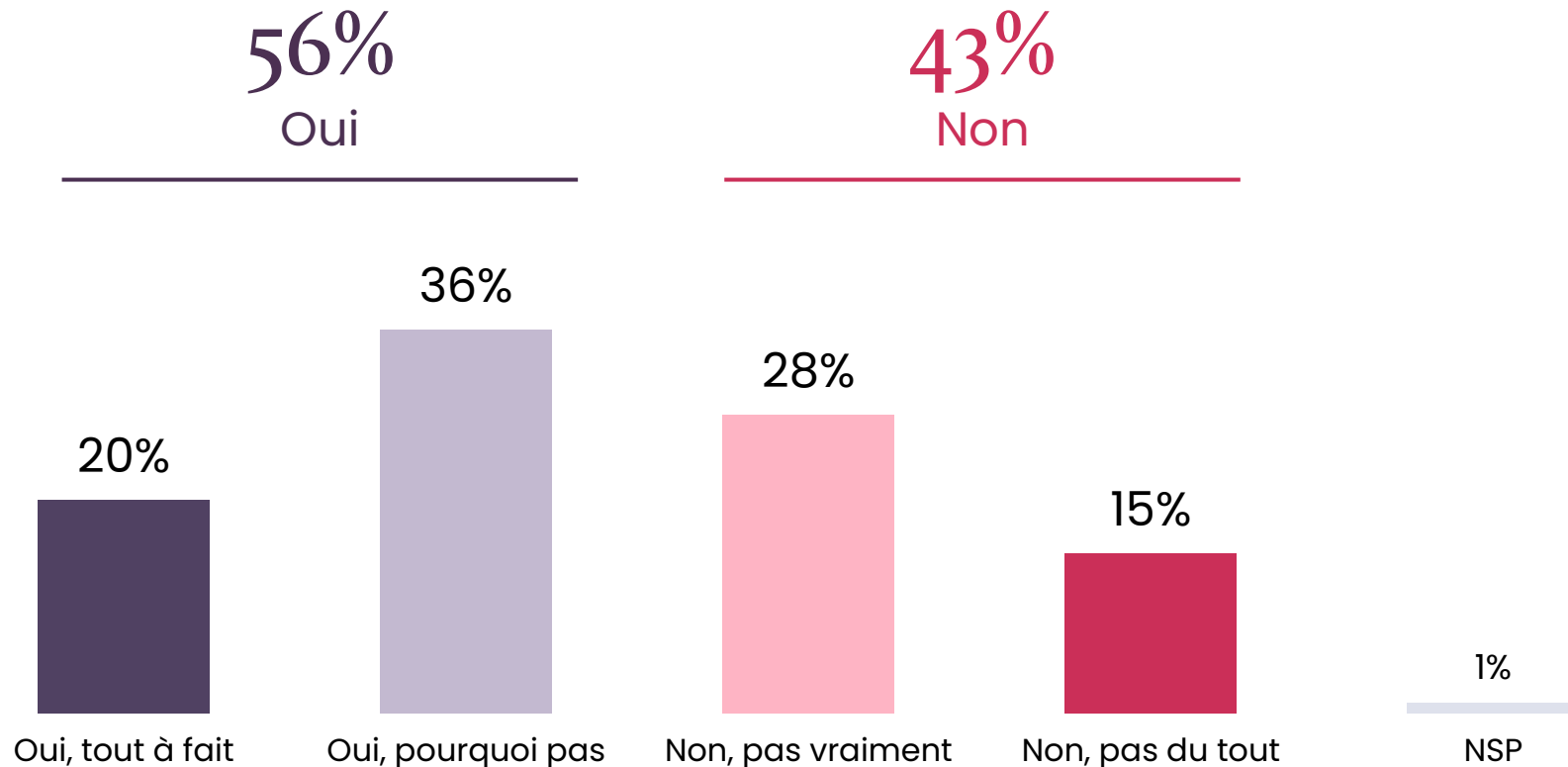


369
personnes

Q. Et seriez-vous prêt à vous présenter à une élection professionnelle dans votre entreprise ou votre future entreprise pour exercer un mandat de représentant du personnel ?

Question posée uniquement aux jeunes en emploi, soit 70% de l'échantillon

Nouvelle question





Une volonté de se présenter aux élections professionnelles plus élevée chez les hommes et les catégories socioprofessionnelles supérieures.



369 personnes

Q. Et seriez-vous prêt à vous présenter à une élection professionnelle dans votre entreprise ou votre future entreprise pour exercer un mandat de représentant du personnel ?

Question posée uniquement aux jeunes en emploi, soit 70% de l'échantillon

Nouvelle question

	% Total	SEXE		ÂGE			STATUT	
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -
Sous-total Oui	56%	65%	48%	63%	55%	53%	62%	51%
...Oui, tout à fait	20%	22%	18%	16%	24%	20%	24%	17%
...Oui, pourquoi pas	36%	43%	30%	47%	31%	33%	38%	34%
Sous-total Non	43%	34%	51%	35%	44%	46%	38%	47%
...Non, pas vraiment	28%	24%	31%	25%	25%	31%	27%	28%
...Non, pas du tout	15%	10%	20%	10%	19%	15%	11%	19%



A l'approche des élections professionnelles de décembre 2026, la propension à voter aux élections professionnelles se révèle plus forte chez les agents de la fonction publique .



369 personnes

Q. Et seriez-vous prêt à vous présenter à une élection professionnelle dans votre entreprise ou votre future entreprise pour exercer un mandat de représentant du personnel ?

Question posée uniquement aux jeunes en emploi, soit 70% de l'échantillon

Nouvelle question

	% Total	SALARIÉ		TAILLE D'ENTREPRISE				SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ACTIFS		
		Du public	Du privé	TPE*	PME	ETI	Grand Groupe*	Industrie et BTP	Commerce et THR	Services
Sous-total Oui	56%	56%	55%	39%	61%	64%	48%	63%	65%	50%
...Oui, tout à fait	20%	16%	19%	17%	23%	24%	15%	20%	24%	18%
...Oui, pourquoi pas	36%	40%	36%	22%	38%	40%	33%	43%	41%	32%
Sous-total Non	43%	42%	45%	61%	38%	35%	52%	35%	33%	49%
...Non, pas vraiment	28%	25%	30%	34%	26%	19%	38%	23%	22%	31%
...Non, pas du tout	15%	17%	15%	27%	12%	16%	14%	12%	11%	18%

opinionway

PARIS • BORDEAUX • VARSOVIE • CASABLANCA • ABIDJAN

Fondé en 2000 sur cette idée radicalement innovante pour l'époque, OpinionWay a été précurseur dans le renouvellement des pratiques de la profession des études marketing et d'opinion.

Forte d'une croissance continue depuis sa création, l'entreprise n'a eu de cesse de s'ouvrir vers de nouveaux horizons pour mieux adresser toutes les problématiques marketing et sociétales, en intégrant à ses méthodologies le Social Média Intelligence, l'exploitation de la smart data, les dynamiques créatives de co-construction, les approches communautaires et le storytelling.

Aujourd'hui OpinionWay poursuit sa dynamique de croissance en s'implantant géographiquement sur des zones à fort potentiel que sont l'Europe de l'Est et l'Afrique.

Enable today, shape tomorrow

C'est la mission qui anime les collaborateurs d'OpinionWay et qui fonde la relation qu'ils tissent avec leurs clients.

Le plaisir ressenti à apporter les réponses aux questions qu'ils se posent, à réduire l'incertitude sur les décisions à prendre, à tracker les insights pertinents et à co-construire les solutions d'avenir, nourrit tous les projets sur lesquels ils interviennent.

Cet enthousiasme associé à un véritable goût pour l'innovation et la transmission expliquent que nos clients expriment une haute satisfaction après chaque collaboration - 8,9/10, et un fort taux de recommandation - 3,88/4.

Le plaisir, l'engagement et la stimulation intellectuelle sont les trois mantras de nos interventions.

Restons connectés !



Recevez chaque semaine nos derniers résultats d'études dans votre boîte mail en vous abonnant à notre newsletter !

Je m'abonne

Votre contact OpinionWay

Anne-Laure Marchal

Directrice du département Corporate et enjeux d'opinion
Pôle opinion
amarchal@opinion-way.com

ESOMAR²⁵
Corporate

