

“*opinion*way

LES JEUNES ET LE DIALOGUE SOCIAL

Note de synthèse



Avec la participation de



Novembre 2023

Votre contact chez OpinionWay :

Bruno Jeanbart

Vice-Président

bjeanbart@opinion-way.com

Jessie Marius

Directrice d'études – Pôle opinion

jmarius@opinion-way.com

Clément Royaux

Chargé d'études senior – Pôle opinion

croyaux@opinion-way.com

NOTE METHODOLOGIQUE

L'étude « *Les jeunes et le dialogue social en entreprise* » pour **Réalités du dialogue social** est destinée à mieux comprendre les perceptions des jeunes Français âgés de 18 à 35 ans à l'égard du dialogue social en France, ainsi que leur rapport au syndicalisme et à l'engagement.

Cette étude a été réalisée auprès d'un échantillon de **506 personnes représentatif de la population française âgée de 18 à 35 ans**, selon la méthode des quotas, au regard des critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle et de région de résidence.

Les interviews ont été réalisées par **questionnaire autoadministré en ligne** sur système CAWI (*Computer Assisted Web Interview*) **du 16 au 18 octobre 2023**.

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.

OpinionWay rappelle par ailleurs que les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : **1,9 à 4,4 points** au plus pour un échantillon de 500 répondants.

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

A. Des relations perçues comme « compliquées » entre employeurs et salariés au niveau national mais aussi au sein des entreprises

- **Les jeunes Français se montrent divisés sur l'état du dialogue social en France** : 46% estiment qu'il fonctionne bien (dont 13% *très bien*) mais 53% qu'il fonctionne mal (dont 15% *très mal*).
 - Les jeunes issus des catégories socioprofessionnelles les plus élevées l'évaluent plus positivement (59%) que ceux issus des catégories socioprofessionnelles populaires (39% – et surtout 26% des ouvriers).
- **Dans les entreprises, le climat est perçu comme plus apaisé. Les jeunes actuellement en emploi se montrent plus satisfaits de la qualité du dialogue social au sein de leur entreprise** : deux sur trois (67%) ont le sentiment que ces échanges se passent bien dans leur entreprise. Près d'un sur trois (31%) considère néanmoins que cela se déroule mal.
 - Le niveau de satisfaction concernant le dialogue social dans leur entreprise est plus élevé pour les jeunes qui débutent leur vie professionnelle (73% pour ceux qui sont depuis moins de 5 ans dans le monde du travail, contre 58% pour ceux qui y sont depuis 10 ans ou plus).
- **Leur perception des relations entre employeurs et salariés est par ailleurs plutôt critique** : 69% attribuent au moins une caractéristique négative à la qualité de ces échanges, qui sont avant tout décrits comme « compliqués » (42%), « distants » (35%) ou « conflictuels » (27%), et dans une moindre mesure « opaques » (18%). A l'inverse, **près d'un jeune sur deux (45%) nuance son jugement avec au moins une caractéristique positive** : 20% décrivent ces relations comme « équilibrées », 17% « constructives », 16% « saines » et 14% « fluides ».
 - Même parmi ceux qui estiment que le dialogue social fonctionne bien en France, plus d'un jeune sur deux (55%) cite au moins un adjectif négatif pour qualifier ces échanges.
- **Cette insatisfaction globale à propos du dialogue social peut avoir des conséquences importantes sur l'attractivité des entreprises** : la quasi-totalité des jeunes indiquent qu'ils tiendraient compte de la qualité du dialogue social s'ils devaient choisir demain une nouvelle entreprise. Ce serait même un élément déterminant pour 43% d'entre eux et important pour 51%. Seuls 5% n'en feraient qu'un élément secondaire de leur décision.
 - La qualité du dialogue social est un critère de choix particulièrement déterminant pour les jeunes issus des catégories socioprofessionnelles les plus élevées (51% vs. 40% pour ceux issus des catégories socioprofessionnelles populaires) et ceux qui sont ou ont été engagés dans un mouvement collectif (53%) ou une organisation syndicale (50% vs. 35% de ceux qui ne se sont jamais engagés dans un collectif).
- **Les avancées sociales majeures et l'obtention de droits pour les salariés se jouent surtout au sein des entreprises pour 53% des jeunes Français** (dont 34% *en premier*) **et au niveau de l'Etat pour 45% d'entre eux** (dont 25% *en premier*). Le niveau intermédiaire des branches professionnelles est moins identifié (38%) comme un moteur d'avancées sociales et moins d'un jeune sur quatre perçoit les acteurs européens (23%) ou internationaux (18%) comme des sources de progrès dans ce domaine.

- Les jeunes qui ne se sont jamais engagés dans un collectif attribuent un très grand poids aux négociations à l'intérieur des entreprises (62%), contrairement à ceux qui sont ou ont été engagés dans un syndicat étudiant (38%), un mouvement collectif (39%) ou une organisation syndicale (40%), pour qui ces décisions se prennent le plus souvent au niveau de l'Etat .

B. Les conditions de travail dans l'entreprise reflètent la qualité des relations sociales pour les jeunes français

- Les relations sociales ont un impact sur de nombreux aspects de la vie de l'entreprise. **Aux yeux des jeunes, la construction de bonnes relations sociales est avant tout un gage de meilleures conditions de travail (62%), d'un climat social apaisé (57%) et d'une communication fluide entre la direction et les salariés (55%). Mais leurs effets ne se limitent pas à la création d'une atmosphère de travail sereine** : de bonnes relations sociales améliorent aussi la performance de l'entreprise (46%), sécurisent l'emploi (41%), jouent favorablement sur la marque employeur (38%), permettent d'assurer l'égalité des chances (37%) et de mener une politique de rémunération cohérente (36%).
- **Au sein de l'entreprise, les dirigeants sont identifiés comme les principaux responsables de la gestion des relations sociales par un jeune sur trois (33%),** devant les DRH (20%), les managers (18%) ou les salariés eux-mêmes (18%). **Les syndicats apparaissent en retrait (10%).**
 - Les acteurs désignés comme responsables des relations sociales varient selon les profils : les jeunes cadres et les jeunes ouvriers* identifient davantage les syndicats (16% dans les deux cas) en tant que responsables des relations sociales que les DRH (12% des cadres et 5% des ouvriers), alors que les jeunes employés citent peu les syndicats (6%) et s'en remettent davantage aux DRH (27%).
 - L'importance de l'implication des salariés dans les relations sociales de l'entreprise est plus souvent soulignée par ceux qui sont ou ont été engagés dans un syndicat étudiant (29%) ou une organisation syndicale (26%) que par ceux qui ne se sont jamais engagés dans des actions collectives (16%).
- **Pour garantir de bonnes relations sociales dans une entreprise, les réunions entre la direction et les équipes sont perçues comme l'option la plus efficace (57%), suivies des temps d'échanges informels (52%)** comme le *teambuilding* ou les discussions à la machine à café. Viennent ensuite les échanges avec les représentants des syndicats dans l'entreprise (45%), les communications grâce aux outils internes comme une newsletter ou un réseau intranet (43%) et les référendums pour consulter les salariés (41%).
 - Les échanges informels sont placés en tête des méthodes les plus efficaces pour assurer de bonnes relations sociales par les jeunes les moins diplômés (53% de ceux qui n'ont pas le Bac), devant les réunions entre la direction et les équipes (48% vs. 67% de ceux qui ont poursuivi leurs études après un Bac+2).

* Les résultats auprès de cette population doivent être interprétés avec prudence, compte-tenu du nombre de répondants

- **Les jeunes Français anticipent aussi que certaines transformations sociétales pourraient affecter durablement les relations sociales dans les entreprises : l'enchaînement de crises sanitaires, économiques, environnementales et géopolitiques est perçu comme la principale menace (33%), suivie de changements spécifiques au monde du travail – la quête de sens chez les salariés (31%), les formes de travail alternatives au salariat (29%) et le développement du télétravail (27%). Parmi les transformations sociétales plus globales, le renforcement des inégalités représente la plus forte menace pour les relations sociales en entreprise (28%), tandis que moins d'un jeune sur cinq identifie comme des dangers la transition écologique (19%), la mondialisation de l'économie (19%), le vieillissement de la population (18%) ou encore l'émergence de collectifs incitants à la désobéissance civile (17%).**

C. Un champ d'action syndical parfois perçu comme limité aux actions revendicatives et peu associé au dialogue

- **Un peu plus d'un jeune sur trois (36%) a conscience que les salariés français sont moins syndiqués que les salariés des autres pays européens, alors que 32% estiment au contraire qu'ils sont plus syndiqués qu'ailleurs et 31% que le taux de syndicalisation en France est similaire à ceux des pays voisins.**
 - La faible syndicalisation des salariés français est mieux connue des jeunes qui sont ou ont été engagés dans un syndicat étudiant (42%), un mouvement collectif (49%) ou une organisation syndicale (51%) que de ceux qui ne se sont jamais engagés dans un collectif (32%).
- **Les syndicats ont une vocation « universelle » pour plus de sept jeunes sur dix : 72% estiment qu'ils sont nécessaires dans toutes les entreprises. Cependant ils sont plus partagés au sujet de leur représentativité en pratique : 64% considèrent qu'ils représentent tous les travailleurs (agents de la fonction publique, salariés d'entreprise, freelances, professions libérales, intérimaires...) mais 63% ont le sentiment qu'ils concernent davantage les ouvriers et les employés que les cadres et les employeurs.**
 - Ceux qui donnent une importance déterminante à la qualité du dialogue social pour choisir une entreprise sont encore plus nombreux à estimer que toutes les entreprises ont besoin de syndicats (81%).
 - Les jeunes qui ont une expérience d'engagement syndical sont particulièrement nombreux à estimer que les syndicats peuvent représenter tous les travailleurs (74%). Dans le même temps, ils sont autant à considérer que le syndicalisme s'adresse davantage aux ouvriers et aux employés (74%).
- **Le syndicalisme est spontanément associé aux actions revendicatives : 10% associent directement les syndicats aux grèves et aux manifestations, 9% à la défense des droits des salariés, 4% au droit, 4% à la lutte et 3% à des considérations d'ordre politique. Des concepts associés à la solidarité et au collectif sont également évoqués : aide (6%), protection (4%), groupe d'individus (3%). Les éléments liés au dialogue social ne sont cités que par une minorité : 3% mentionnent les délégués ou représentants du personnel, 2% les notions de dialogue et d'échange. La CGT est la seule organisation syndicale mentionnée**

spontanément (3%).

- Même si la défense des droits des salariés est identifiée comme une des principales missions des syndicats, six jeunes Français sur dix (61%) estiment qu'ils ont également un rôle à jouer dans la stratégie de l'entreprise. **Au contraire, 29% considèrent que les syndicats n'ont pas à s'occuper de la stratégie de l'entreprise.**
- **Et d'autres modes d'actions peuvent aussi permettre de porter des revendications** : 60% considèrent que **les mouvements citoyens sont plus efficaces que les organisations syndicales** pour obtenir de nouveaux droits sociaux et 54% qu'il n'y a pas besoin de syndicats dans les entreprises où les salariés peuvent régler leurs problèmes professionnels directement avec leur manager.
 - Le sentiment que d'autres méthodes peuvent concurrencer les actions revendicatives des syndicats est plus partagé par les jeunes hommes : 66% jugent les mouvements citoyens plus efficaces (vs. 54% des jeunes femmes) et 60% que les salariés peuvent régler leurs problèmes avec leur manager dans certaines entreprises (vs. 48%).
 - L'idée que les salariés peuvent régler eux-mêmes leurs problèmes professionnels avec leurs managers est plus répandue parmi les jeunes issus des catégories socioprofessionnelles les plus élevées (61%) que parmi ceux issus des catégories socioprofessionnelles populaires (52% dont 47% chez les ouvriers).

D. L'engagement syndical, un moyen d'action perçu comme efficace mais difficile d'accès pour les jeunes

- **Sept jeunes sur dix (70%) affirment leur volonté de s'engager pour une cause, tandis que 30% ne se sentent pas prêts pour ça.**
 - L'intention de s'engager est davantage rapportée par les jeunes issus des catégories socioprofessionnelles les plus élevées (79%) que par ceux issus des catégories socioprofessionnelles populaires (66%).
- **L'engagement syndical est perçu comme un moyen d'action aussi efficace que l'engagement dans un mouvement collectif autonome** : 75% des jeunes estiment qu'on a la possibilité de faire bouger les choses quand on est élu comme représentant d'une organisation syndicale ou patronale et 72% quand on participe à un mouvement collectif.
- **Pourtant, parmi ceux qui souhaitent s'engager, 40% estiment que c'est au sein d'une association que leur engagement aurait le plus de poids.** Dans une moindre mesure, 18% se sentiraient surtout utiles dans un collectif, 16% dans une organisation syndicale de salariés, 15% dans une ONG et seuls 11% considèrent qu'une organisation patronale ou une fédération professionnelle serait le meilleur endroit pour que leur engagement personnel ait un maximum d'impact.
 - Les syndicats de salariés sont plus souvent cités comme la meilleure option pour avoir un impact par les hommes (19% vs. 13% des femmes) et les jeunes issus des catégories socioprofessionnelles populaires (22% vs. 14% de ceux issus des catégories socioprofessionnelles plus élevées).

- **Le fait de ne pas se sentir à sa place en tant que « jeune » pourrait être une clé d'explication de ce décalage** entre l'efficacité perçue de l'engagement syndical et l'évaluation de l'impact de leur propre engagement : **un jeune sur deux (49%) estime qu'il faut avoir plusieurs années d'expérience pour pouvoir rejoindre une organisation syndicale ou patronale** et 68% trouvent que les différentes générations ne sont pas suffisamment représentées dans les organisations syndicales. Leur perception des mouvements collectifs est similaire : 66% estiment que les différentes générations n'y sont pas suffisamment représentées.
 - Le sentiment que les jeunes ne sont pas toujours bien représentés dans les syndicats est particulièrement élevé chez ceux qui sont ou ont été engagés dans une organisation syndicale : 62% estiment qu'il faut plusieurs années d'expérience pour s'y intégrer et 78% que les différentes générations sont insuffisamment représentées en leur sein.
 - L'idée que le syndicalisme n'est pas adapté aux jeunes en début de carrière est partagée par six jeunes sur dix ayant moins de 5 ans d'expérience professionnelle.
- **Les jeunes Français identifient certains freins qui peuvent les retenir de rejoindre une organisation syndicale : ils rapportent un manque de connaissances, notamment sur les droits des salariés (29%),** mais aussi concernant les personnes à solliciter pour pouvoir se syndiquer (18%) et les différentes organisations syndicales existantes (16%).
Conscients que cet engagement nécessite un investissement personnel, plus d'un jeune sur quatre (28%) estime manquer de temps.

Le risque de discrimination syndicale est également présent à l'esprit des jeunes Français : 25% craignent des conséquences négatives sur leur carrière professionnelle et 21% considèrent que les entreprises ne respectent pas correctement la liberté de se syndiquer.

Ils portent enfin un regard critique sur le fonctionnement des syndicats : 22% estiment que les syndicats n'offrent pas suffisamment de services concrets, 20% qu'ils ne comprennent pas les préoccupations des salariés et des citoyens, 16% jugent que le montant de la cotisation d'adhésion est élevée et 15% expriment une opposition de principe en considérant que la défense ou la mise en cause des acquis sociaux bloquent le dialogue social.

- **Pour autant, de nombreux arguments pourraient inciter les jeunes à rejoindre une organisation syndicale ou patronale :** ils seraient particulièrement motivés par la perspective de **contribuer à améliorer les conditions de travail de leurs collègues (39%)** et d'être mieux informés sur leurs droits (37%).

Cette position serait également une occasion de renforcer leur engagement vis-à-vis de leur entreprise : 33% apprécieraient de se sentir utiles à la vie de l'entreprise, 25% d'être en contact régulier avec les dirigeants de l'entreprise, 21% d'être informés en priorité des événements importants de la vie de leur entreprise et 20% de rencontrer et pouvoir prendre la parole auprès des autres salariés de leur entreprise.

L'implication dans une organisation syndicale ou patronale peut aussi présenter des avantages individuels, qui sont cependant peu cités par les jeunes : le fait de bénéficier

du statut de salarié protégé (18%), de bénéficier de davantage de formations (17%) ou de développer son réseau professionnel (16%). Enfin 12% y verraient surtout un intérêt au moment de créer leur propre entreprise.

- La perspective de pouvoir améliorer les conditions de travail de leurs collègues est un argument plus parlant pour les femmes (44%) que pour les hommes (34%), qui placent cet argument au même niveau que le fait d'être en contact régulier avec les dirigeants (33% contre 17% des femmes).

En conclusion, cette étude révèle quelques grands enseignements :

- La qualité du dialogue social est jugée insuffisante par un jeune sur deux au niveau national et un jeune sur trois sur son lieu de travail. Les relations entre employeurs et salariés sont principalement associées à des termes négatifs, alors même que la qualité du dialogue social est un critère important au moment de choisir une entreprise pour plus de neuf jeunes sur dix.
- La qualité des relations sociales dans l'entreprise est perçue comme un bon indicateur des conditions de travail proposées par les organisations, mais également comme un moteur pour la performance de l'entreprise. Ce sont avant tout les dirigeants qui sont identifiés comme les garants de la qualité des relations sociales. Les principales menaces pour le climat social des entreprises sont, aux yeux des jeunes, l'enchaînement de crises globales et le renforcement des inégalités ainsi que les transformations du monde du travail (quête de sens, alternatives au salariat, télétravail...).
- La réalité du syndicalisme français est en partie méconnue par la majorité des jeunes, qui ignorent que les salariés français sont moins syndiqués que ceux des autres pays européens. Ils associent surtout les syndicats aux actions revendicatives et mentionnent rarement leurs autres champs d'action comme le dialogue social. Près d'un jeune sur trois n'a pas conscience que les syndicats peuvent jouer un rôle dans la stratégie des entreprises.
- L'engagement syndical est considéré comme efficace de manière générale par trois jeunes sur quatre et présente certains atouts (amélioration des conditions de travail des collègues, information sur les droits des salariés, sentiment d'utilité dans l'entreprise...), mais ils envisagent peu les syndicats comme le meilleur lieu pour s'investir à titre personnel. La plupart d'entre eux partagent le sentiment que les différentes générations ne sont pas suffisamment représentées dans ces organisations. Ils sont également freinés par leur faible connaissance des droits des salariés, le manque de temps, la crainte des discriminations syndicales et l'inadéquation du fonctionnement des syndicats avec certaines de leurs attentes.