



**HAL**  
open science

# Diversité et évolutions des attitudes des salariés à l'égard des syndicats en France

Tristan Haute

► **To cite this version:**

Tristan Haute. Diversité et évolutions des attitudes des salariés à l'égard des syndicats en France. Travail & Emploi, 2022, Travail & Emploi, 164-165 (1-2), pp.137-160. hal-04011766

**HAL Id: hal-04011766**

**<https://hal.univ-lille.fr/hal-04011766>**

Submitted on 27 Mar 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# Diversité et évolutions des attitudes des salariés à l'égard des syndicats en France\*

Tristan Haute\*\*

Cet article cherche à saisir les logiques sociales et les évolutions des attitudes des salariés à l'égard des syndicats en France. Pour ce faire, nous mobilisons les données de plusieurs enquêtes quantitatives, dont l'enquête *REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise)*. Saisir et analyser les attitudes des salariés à l'égard des syndicats à partir de données quantitatives pose une série de problèmes méthodologiques, mais s'avère utile pour améliorer la compréhension des dynamiques contemporaines de démobilitation des salariés au travail et en dehors. Ainsi, nous montrons, d'une part, que les salariés ont des attitudes plutôt positives à l'égard des syndicats, mais qu'une proportion croissante d'entre eux ne s'exprime pas. D'autre part, nous montrons que le fait d'exprimer ou non une opinion ainsi que la teneur de celle-ci semblent liés aux caractéristiques sociales et professionnelles des salariés. Ainsi, les salariés les plus jeunes, les moins qualifiés et ceux qui côtoient le moins les syndicats tendent à moins s'exprimer ; par ailleurs, les couches supérieures du salariat du secteur marchand ont des attitudes plus hostiles à l'encontre des syndicats que les autres, tandis que ceux ayant les attitudes les plus favorables appartiennent aux couches intermédiaires et aux classes populaires stabilisées.

À l'hiver 2018-2019, en France, le mouvement des Gilets jaunes s'est singularisé d'autres modalités de contestation par sa construction à l'écart des formes institutionnalisées de la représentation collective, et notamment des organisations syndicales. Les Gilets jaunes rejettent ainsi majoritairement la présence des syndicats dans le mouvement, alors même qu'une part importante d'entre eux sont syndiqués ou l'ont

---

\* Nous tenons à remercier Jean-Marie Pernot (Ires) pour la relecture d'une première version de ce texte, Thomas Soubiran (Ceraps) pour ses conseils en matière de modélisation, Cécile Rodrigues (Ceraps) pour l'aide à la mise en forme des graphiques ainsi que Nicolas Vinarnick et Flavien Lihouck (Université de Lille) pour l'aide technique à la relecture. Cet article a pu bénéficier de discussions dans le cadre du projet de post-enquête REPONSE DIALSOC et du projet ANR CitIndus (ANR-18-CE-26-0019).

\*\* Université de Lille, Ceraps, UMR 8026/CNRS ; tristan.haute@univ-lille.fr.

été par le passé et que leurs revendications portent en partie sur la rémunération du travail (BENDALI *et al.*, 2019 ; COLLECTIF D'ENQUÊTE SUR LES GILETS JAUNES, 2019). Au-delà de cette mobilisation exceptionnelle, un certain nombre d'enquêtes font périodiquement état d'une faible « confiance » des citoyens et des salariés envers les syndicats (ROUBAN, 2018 ; JAYET, 2019), phénomène qui semble constant depuis les années 1980 malgré les crises économiques et les mobilisations sociales qui ont eu lieu sur la même période (contre la réforme de la Sécurité sociale en 1995, le Contrat première embauche en 2006, la loi Travail en 2016, et contre les réformes successives du système de retraites en 2003, 2010 et 2019-2020, etc.). Cette faible confiance, associée à un taux de syndicalisation à l'étiage puisqu'il est approximativement de 11 % (PIGNONI, 2016), est dès lors bien souvent l'un des arguments mobilisés dans le champ académique, médiatique ou dans celui des relations professionnelles, pour faire état d'une « inaptitude » des syndicats français à répondre aux demandes et aux besoins des salariés.

De nombreux travaux se sont attachés à analyser les attitudes des salariés à l'égard des syndicats et, dans une moindre mesure, leurs ressorts, que ce soit en France (PAUGAM, 1999 ; ZOUARY, 2002 ; PERNOT, PIGNONI, 2008 ; ROUBAN, 2018 ; JAYET, 2019) ou à l'échelle européenne (D'ART, TURNER, 2008 ; TURNER, D'ART, 2012 ; ARNDT, RENNWALD, 2017 ; FRANGI *et al.*, 2017 ; OLIVER, MORELOCK, 2021). C'est à cette littérature que cet article entend contribuer en se focalisant sur le cas français et en mobilisant en premier lieu les données de l'enquête *REPNONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise)* et, en second lieu, celles du module « sens du travail » de l'*ISSP (International Social Survey Programme)*. En effet, l'analyse des attitudes des salariés à l'égard des syndicats éclaire de manière originale les processus de mobilisation et surtout de démobilitation des salariés, au travail ou en dehors, et peut, à ce titre, compléter les travaux récents qui s'intéressent aux différentes formes de participation et d'engagement au travail, du vote professionnel à l'adhésion syndicale en passant par la grève (PIGNONI, 2016 ; BLAVIER *et al.*, 2020).

Saisir des attitudes, *a fortiori* à partir d'enquêtes quantitatives, suscite un certain nombre de questionnements méthodologiques que nous évoquerons dans un premier temps. À rebours de l'usage des notions de « confiance » et d'« efficacité », parfois utilisées par la littérature, nous proposons plutôt d'utiliser plusieurs questions d'opinion qui sont posées dans le cadre d'enquêtes propres au travail, même si des limites demeurent (nombre d'indicateurs réduit, problématiques imposées, exclusion de certaines fractions du salariat, échantillons limités, etc.).

Dans un deuxième temps, nous reviendrons sur les évolutions dans le temps des attitudes des salariés à l'égard des syndicats. Si celles-ci n'apparaissent pas majoritairement hostiles, la part des salariés qui manifestent des attitudes favorables se rétracte depuis une décennie. Ce déclin tient à l'accroissement de la part des non-réponses.

Dans un troisième temps, nous montrerons que les attitudes des salariés à l'égard des syndicats varient selon leur situation sociale et professionnelle. D'une part, lorsque l'on regarde les données descriptives, les salariés les moins diplômés, les plus jeunes,

les femmes salariées ou encore les salariés les moins intégrés professionnellement et les moins exposés à l'action syndicale ont tendance à moins s'exprimer que l'ensemble des salariés à propos des syndicats. D'autre part, le caractère positif ou négatif des opinions semble fortement lié au degré d'exposition des salariés à l'action syndicale, au secteur d'activité et à la position professionnelle, les salariés appartenant aux couches supérieures du salariat du secteur marchand restant les plus critiques à l'égard des syndicats, tandis que les salariés appartenant aux couches intermédiaires et aux classes populaires stabilisées sont les moins critiques.

## **Saisir les attitudes à l'égard des syndicats : un défi méthodologique**

De nombreux travaux ont démontré les limites de l'usage de questions d'« opinion » dans les enquêtes quantitatives pour saisir des « attitudes », y compris politiques (BOURDIEU, 1973 ; GAXIE, 1990). Ces auteurs soulignent le poids du milieu social et des conditions d'enquête sur les réponses que font les enquêtés. Ces dernières tendent moins à refléter une réalité sociale qu'à traduire le résultat de sollicitations portant sur des questions que les enquêtés ne se seraient pas nécessairement posées eux-mêmes. Le rappel de ces limites ne vise pas à abandonner toute étude des attitudes, mais, pour celle que nous menons, à l'assortir d'importantes précautions méthodologiques.

La première précaution concerne le champ d'enquête retenu. En effet, les attitudes à l'égard des syndicats peuvent être analysées pour l'ensemble des citoyens ou pour les seuls salariés. Or, les questions relatives aux syndicats prennent un sens particulier pour les salariés, groupe que les syndicats ont vocation à représenter et qui est le plus confronté à leurs actions et à leurs « bénéfiques » éventuels. Nous avons fait le choix de restreindre l'analyse aux salariés en activité.

Une deuxième précaution porte sur le choix des indicateurs et la formulation des questions. Deux indicateurs, parfois utilisés par la littérature, à savoir la confiance et l'efficacité (ROUBAN, 2018), apparaissent, dans le cas des organisations syndicales, problématiques. En effet, le degré de confiance peut s'exprimer de manière générale (sentiment de confiance) ou pour un objectif particulier (défendre l'emploi, les salaires, les conditions de travail par exemple, au niveau local, sectoriel ou national) et, dans ce dernier cas, la capacité d'action des syndicats, et donc leur efficacité, ne dépend pas uniquement d'eux-mêmes, mais aussi du contexte économique et social. C'est la raison pour laquelle, hormis à titre de comparaison, nous n'utilisons pas ces deux notions d'« efficacité » et de « confiance », d'ailleurs absentes des enquêtes mobilisées. Nous privilégions des questions permettant de saisir l'appréciation qu'ont les salariés de différentes dimensions de l'action syndicale.

Au-delà de ces usages problématiques, la littérature académique montre la nécessité d'utiliser une pluralité d'indicateurs. Des travaux ont en effet mis au jour

les attitudes ambivalentes des salariés vis-à-vis des syndicats. Ainsi, en France, d'un côté, une majorité de salariés n'a pas confiance dans les syndicats et met en doute leur influence ainsi que celle des représentants du personnel dans les négociations collectives ; mais d'un autre, ils sont également une majorité à considérer que les syndicats rendent des services et qu'ils jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés (AMOSSÉ, JACOD, 2008 ; PERNOT, PIGNONI, 2008). On retrouve cette apparente contradiction dans le cas belge : une faible « confiance » dans les syndicats va de pair avec une large approbation de leur nécessité pour protéger les droits sociaux et avec le sentiment majoritaire que les syndicats défendent les intérêts des salariés et des chômeurs (SWYNGEDOUW *et al.*, 2016).

Une troisième précaution a trait au contexte de l'enquête. En effet, les opinions sont émises dans un cadre spécifique, la structure et le contenu du questionnaire en général tendent donc à influencer les réponses des enquêtés. Ainsi, selon que les questions utilisées pour saisir les opinions à l'égard des syndicats font partie d'enquêtes consacrées au travail ou d'enquêtes de portée plus générale, les réponses des salariés renvoient soit à leur appréciation de l'action des syndicats sur leur lieu de travail (dans le cas d'enquêtes sur le travail), soit à des attitudes générales (dans le cas d'enquêtes sociopolitiques plus larges). Ainsi, dans les enquêtes sociopolitiques traditionnellement mobilisées (*Baromètre de la confiance politique*, *European Values Study*, enquêtes post-électorales, etc.), la question de la « confiance dans les syndicats » est bien souvent la seule concernant les syndicats. Qui plus est, elle est posée au cœur d'un module interrogeant la confiance dans diverses institutions : les banques, les partis politiques, les médias, etc., ce qui peut conduire à décontextualiser les attitudes des salariés. Dans un tel cadre, les syndicats sont davantage présentés comme des institutions bureaucratiques que comme des acteurs des relations professionnelles sur le lieu de travail. À l'inverse, l'enquête *REPONSE*, dont le questionnaire est centré sur la situation et les relations de travail dans l'emploi actuel, invite plutôt à exprimer des attitudes contextualisées à l'égard des syndicats, même si une partie non négligeable des répondants ne sont pas exposés à l'action syndicale sur leur lieu de travail.

Dès lors, pour saisir les représentations des salariés à l'égard des syndicats, nous proposons de partir d'une série de questions d'opinion portant sur des aspects spécifiques de l'action syndicale posées dans le cadre d'enquêtes consacrées à la situation de travail. Deux ensembles d'enquêtes ont été mobilisés dans cet article : les vagues 2011 et 2017 de l'enquête *REPONSE* et la vague française 2015 du module « sens du travail » de l'*ISSP* (encadré 1). Les affirmations relatives aux syndicats au sujet desquelles les enquêtés sont invités à se prononcer, ainsi que l'interprétation en termes d'opinions négatives ou positives que nous en faisons, sont présentées dans le tableau ci-après.

## ENCADRÉ 1

**Les enquêtes *REPONSE* et *ISSP***

Portée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, l'enquête *REPONSE* existe depuis 1992-1993 ; elle est réalisée tous les six ans auprès de représentants du personnel, de représentants de la direction et, depuis 1998-1999, de salariés. L'enquête informe ainsi sur les relations sociales à partir d'un échantillon représentatif des établissements du secteur marchand et associatif non agricole ayant plus de 10 salariés.

Le premier intérêt de l'enquête *REPONSE* est son échantillon de grande taille tiré aléatoirement ( $n = 28\,963$  en 2017) ainsi qu'un taux élevé de retour des questionnaires (61 % en 2017), notamment du fait de son statut d'enquête obligatoire de la Statistique publique et de la combinaison d'une administration en ligne et d'une relance papier. Nous avons ôté les observations pour lesquelles des variables clés (sexe, âge, ancienneté, niveau de diplôme, nombre d'heures de travail par semaine, degré d'autonomie dans le travail, fréquence du travail avec les mêmes collègues) étaient non renseignées, de sorte que, pour la vague 2017, notre échantillon est composé de 28 109 répondants.

Le second intérêt de l'enquête *REPONSE* est la richesse des variables disponibles, qu'il s'agisse des caractéristiques des répondants (sexe, âge, niveau de diplôme, catégorie socioprofessionnelle), de leurs conditions de travail et d'emploi (temps de travail, stabilité du collectif de travail, satisfaction dans le travail, sentiment d'autonomie au travail, crainte de perdre son emploi, etc.) ou des caractéristiques de l'établissement où sont les répondants (taille, secteur d'activité, ancienneté, région, etc.). Ces dernières variables n'étant disponibles que pour la vague 2017, nous avons construit nos régressions pour cette seule vague de façon à tenir compte de ces informations cruciales. Néanmoins, il nous est possible d'observer des évolutions entre les vagues 2011 et 2017, le champ de l'enquête étant identique.

Les données de l'enquête *REPONSE* ont toutefois des limites. Non seulement l'enquête se restreint aux établissements du secteur marchand et associatif de plus de 10 salariés (hors agriculture), mais les salariés les plus précaires, notamment en contrats à durée déterminée (CDD) courts, sont exclus de l'enquête puisqu'il existe une condition d'ancienneté d'un an dans l'établissement pour faire partie de l'échantillon.

Le dispositif *ISSP* est une enquête annuelle réalisée dans plus d'une trentaine de pays, ce nombre variant d'une vague à l'autre (36 en 2015). Nous nous appuyons ici sur les données françaises de la dernière édition du module « sens du travail » (2015). L'échantillon, tiré aléatoirement, est représentatif des individus de 18 ans et plus, vivant en France métropolitaine au sein d'un ménage équipé d'un téléphone fixe. Cet échantillon, interrogé par voie postale, est cependant très réduit, surtout si on se limite aux seuls répondants salariés au moment de l'enquête ( $n = 764$ ). Néanmoins, les données de l'enquête *ISSP* permettent de compléter les analyses réalisées à partir de celles issues de *REPONSE*. D'une part, les salariés du secteur public ou des très petites entreprises sont représentés dans l'échantillon. D'autre part, des variables non disponibles dans les données de l'enquête *REPONSE* sont présentes, comme le sentiment d'appartenance à la gauche ou à la droite.

TABLEAU – **Récapitulatif des affirmations à propos desquelles les salariés sont invités à se prononcer et leur interprétation**

Affirmation	Interprétation*	Source
Des syndicats forts sont mauvais pour l'économie de la France	Négative	ISSP 2015
Les travailleurs ont besoin de syndicats forts pour protéger leurs intérêts	Positive	ISSP 2015
Les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés	Positive	REPONSE 2011 et 2017
Les syndicats rendent des services aux salariés	Positive	REPONSE 2011 et 2017
Les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés	Négative	REPONSE 2011 et 2017
Les syndicats gênent le déroulement des activités de l'entreprise	Négative	REPONSE 2011 et 2017

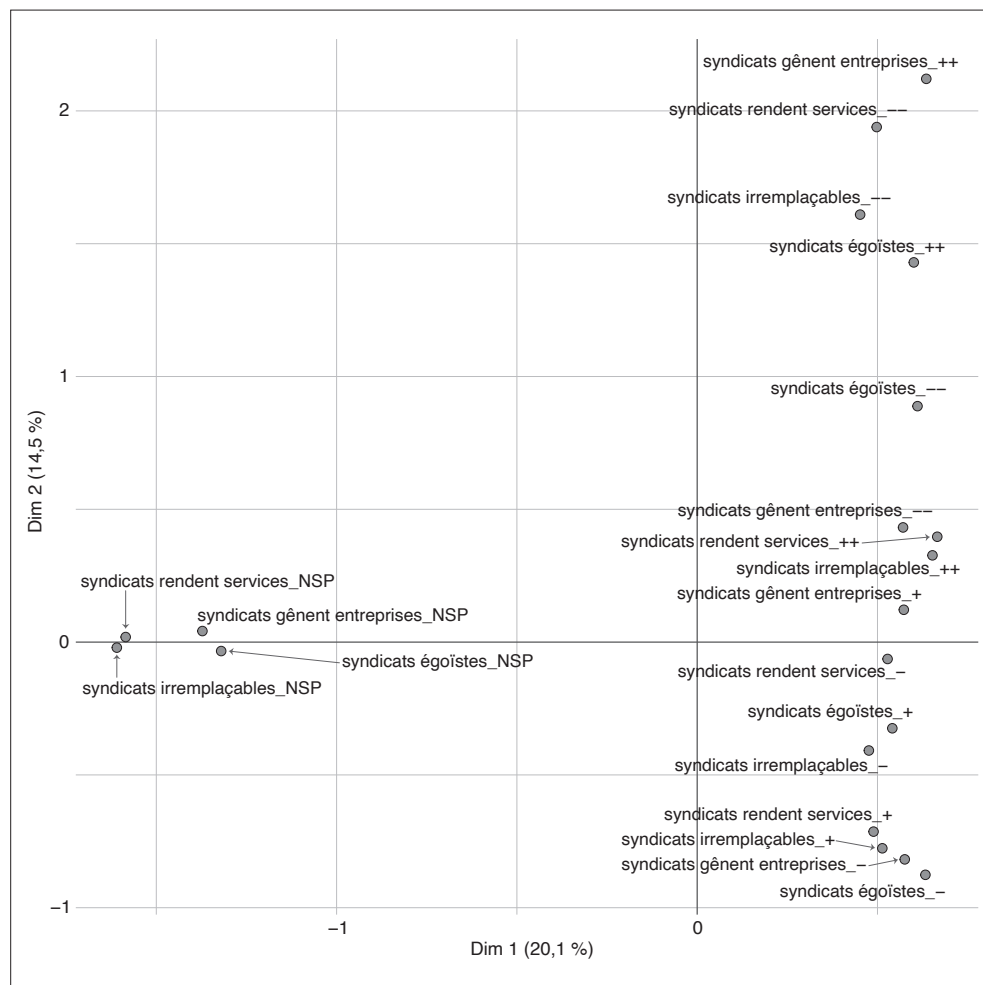
\* ASKENAZY, BREDA, 2019.

Sources : enquête REPONSE 2011 et 2017, volet « salariés » ; *International Social Survey Programme – France – Sens du travail – 2015*.

Malgré les précautions prises, plusieurs limites demeurent. Les questions d'opinion imposent une problématique aux enquêtés, au sens où les questions qui leur sont posées ne correspondent pas nécessairement à celles qu'ils se posent, du moins en ces termes. De plus, elles ont des tonalités variables, avec des formulations parfois « caricaturales » (« sont mauvais pour l'économie ») ou plus ambiguës (« jouent un rôle irremplaçable »), ce qui ne facilite pas leur interprétation et leur agrégation. D'une part, nous avons repris les interprétations proposées par la littérature à propos de l'enquête REPONSE (ASKENAZY, BREDA, 2019, tableau). D'autre part, le croisement des réponses aux différentes questions utilisées montre que l'agrégation de celles-ci est cohérente. Nous avons ainsi réalisé, à partir des données REPONSE 2017, une analyse des correspondances multiples (ACM). Celle-ci permet d'esquisser un « espace » des attitudes des salariés à l'égard des syndicats par l'observation de l'articulation de leurs différentes réponses. Les variables actives de l'ACM, qui participent à la construction des représentations graphiques, renvoient aux quatre affirmations de cette enquête considérées (tableau). Les modalités de réponse aux différentes questions se répartissent de manière assez similaire sur le plan factoriel, ce qui signifie que les enquêtés ont des réponses cohérentes et ce qui rend possible leur agrégation.

Cette analyse fait également apparaître trois grilles de lecture pertinentes, correspondant aux trois premiers axes de l'ACM. Un premier axe (décrivant 20,1 % de l'inertie totale) oppose les salariés qui ne se prononcent pas sur les différentes affirmations proposées (à gauche) à ceux qui expriment une opinion, quelle que soit sa nature (à droite, figure 1), preuve de la nécessité de s'intéresser aux non-réponses. Un deuxième axe (14,5 % de l'inertie) oppose les salariés ayant une opinion très affirmée (« tout à fait d'accord » ou « pas du tout d'accord ») aux salariés ayant des opinions moins affirmées (« plutôt d'accord » ou « plutôt pas d'accord »), preuve que les opinions sont structurées non seulement par leur nature (positive ou négative), mais aussi par leur degré d'incertitude. Enfin, un troisième axe (13,1 % de l'inertie) oppose les salariés ayant des opinions « positives » et des opinions « négatives », dans

FIGURE 1 – Espace des attitudes des salariés à l'égard des syndicats (*REPONSE 2017*, axes 1 et 2)

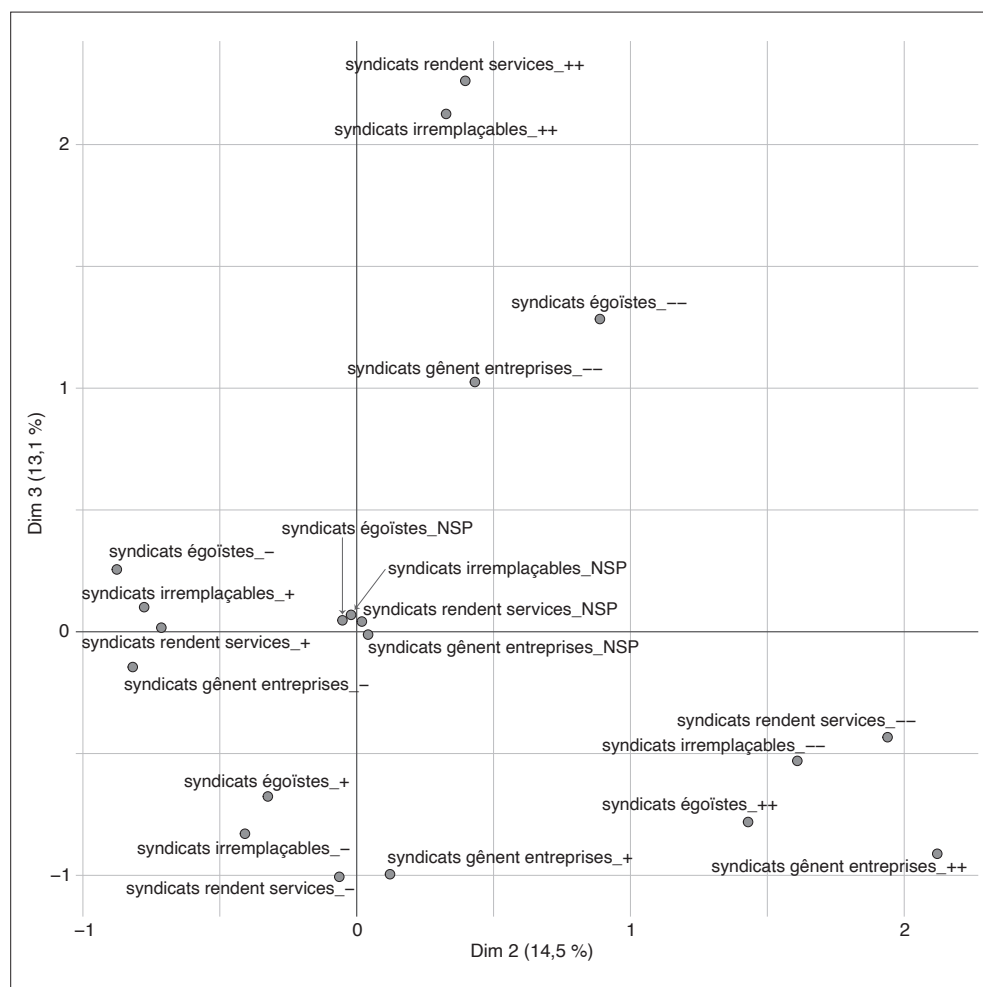


Notes : ++ : tout à fait d'accord ; + : plutôt d'accord ; - : plutôt pas d'accord ; -- : pas du tout d'accord ; NSP : ne se prononce pas ; Dim 1 : non-réponses vs expression d'opinions ; Dim 2 : opinions très affirmées vs opinions peu affirmées.  
 Champ : ensemble des répondants (n = 28 109) ; données non pondérées.  
 Source : enquête REPONSE 2017, volet « salariés ».

le sens précédemment défini. La visualisation des axes 2 et 3 (figure 2) montre bien que la nature des opinions des salariés demeure une grille de lecture structurante. La réalisation d'une telle analyse à partir des données *ISSP 2015*, non reproduite ici, fait également état d'une opposition entre opinions positives et négatives d'une part et d'une opposition entre non-réponses et réponses affirmées d'autre part.



FIGURE 2 – Espace des attitudes des salariés à l’égard des syndicats (REPONSE 2017, axes 2 et 3)



Notes : ++ : tout à fait d’accord ; + : plutôt d’accord ; - : plutôt pas d’accord ; -- : pas du tout d’accord ; NSP : ne se prononce pas ; Dim 2 : opinions très affirmées vs opinions peu affirmées ; Dim 3 : opinions positives vs opinions négatives.  
 Champ : ensemble des répondants (n = 28 109) ; données non pondérées.  
 Source : enquête REPONSE 2017, volet « salariés ».

## Quelles attitudes des salariés envers les syndicats ?

L’exploitation d’une pluralité de questions d’opinion révèle, dans le cas français, une perception plutôt positive des syndicats par les salariés. Pour autant, la part des salariés ayant une telle représentation positive tend à décliner sur la période récente, non pas du fait d’un regain d’hostilité à l’encontre des syndicats, mais du fait d’une augmentation significative des non-réponses, ce qui révèle une forme de mise à distance de l’action syndicale chez certains salariés.

## Des attitudes majoritairement positives...

La faible confiance des salariés dans les syndicats est un constat récurrent dans les différentes enquêtes sociopolitiques (ROUBAN, 2018 ; JAYET, 2019). Comme exposé plus haut, cette notion de confiance est problématique mais demeure fortement mobilisée dans les enquêtes disponibles sur le temps long ou dans d'autres contextes nationaux.

Si on observe l'évolution de cet indicateur sur le temps long, on constate que la désyndicalisation dans les années 1980 ne s'est pas accompagnée d'une dégradation de la confiance des salariés envers les syndicats (JAYET, 2019) : la part des salariés ayant déclaré avoir « plutôt » ou « tout à fait » confiance (les deux modalités ne sont pas toujours distinguées) atteignait 50,1 % en 1978, 50,8 % en 1988, 45,9 % en 2002 et 50 % en 2012<sup>1</sup>.

Certaines enquêtes utilisant d'autres indicateurs font même état d'une augmentation des attitudes positives à l'égard des syndicats entre les années 1980 et les années 2000, ces attitudes positives devenant majoritaires. Ainsi, les enquêtes « structures de l'opinion<sup>2</sup> » ont interrogé, entre 1981 et 2005, de manière quasi annuelle, un échantillon de répondants sur le degré d'accord avec l'affirmation selon laquelle « les syndicats sont indispensables ». L'échelle de réponses (« entièrement d'accord », « bien d'accord », « peut-être d'accord », « pas tellement d'accord », « pas du tout d'accord ») ainsi que l'absence de pondération (échantillons établis selon la méthode des quotas) interrogent, compte tenu de la décontextualisation de la question, posée avec des dizaines d'autres « controverses » politico-économiques. Mais si l'on détaille l'évolution de la part des salariés « entièrement » ou « bien d'accord » avec l'affirmation mentionnée, on observe un déclin des attitudes favorables durant les années 1980 (qui passent de 60 % à moins de 40 %) et une remontée à partir du début des années 1990 (jusqu'à plus de 70 % en 2005), à l'image de ce qui est observé à l'échelle européenne (D'ART, TURNER, 2008 ; FRANGI *et al.*, 2017). Cette remontée des opinions favorables aux syndicats pourrait en partie correspondre à une progression des idées et attitudes économiques antilibérales observée sur la même période (GONTHIER, 2015). Toutefois, les fluctuations importantes d'une année à l'autre, alors même que le dispositif d'enquête est identique – constat déjà repéré dans le cas belge (SWYNGEDOUW *et al.*, 2016) – nous invitent à la prudence dans l'interprétation de ces données.

Les enquêtes *ISSP* et *REPPONSE* offrent un recul temporel moins important que celui des enquêtes d'opinion mentionnées ci-dessus, mais sont centrées sur la situation de travail, proposant ainsi une pluralité de questions pour saisir le rapport aux syndicats, ce qui permet d'éviter une partie des biais évoqués précédemment. Or leur analyse

1. Sources : enquêtes post-électorales 1978, 1988 et 2012 et panel électoral français 2002 (Cevipof) ; données diffusées par le Centre de données socio-politiques (CDSP). Champ : répondants salariés au moment de l'enquête au sein d'un échantillon représentatif de la population inscrite sur les listes électorales ; n = 1 740 (1978), n = 1 513 (1988), n = 1 872 (2002), n = 1 183 (2012).

2. Réalisées par Agoramétrie avec un financement du Commissariat à l'énergie atomique (CEA) et d'Électricité de France (EDF).

fait apparaître des attitudes majoritairement favorables aux syndicats. Ainsi, selon les données de la vague 2015 de l'enquête *ISSP*, 59,1 % des salariés répondants estiment que « les travailleurs ont besoin de syndicats forts pour protéger leurs intérêts » et 14,2 % seulement sont en désaccord avec cette affirmation.

De la même manière, les données du volet « salariés » de l'enquête *REPONSE* 2017, certes limitées aux salariés du secteur marchand et associatif travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés, montrent également, comme c'était déjà le cas à la fin des années 1990 (ZOUARY, 2002) et au milieu des années 2000 (PERNOT, PIGNONI, 2008), que les salariés du secteur marchand ont des perceptions plutôt positives des syndicats. En 2017, 44,3 % d'entre eux estiment que « les syndicats rendent des services aux salariés » et 26,7 % seulement sont en désaccord avec cette affirmation. Les répondants sont même légèrement plus nombreux (33,5 %) à être en désaccord avec l'affirmation selon laquelle « les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés » qu'à y être favorables (32,3 % des répondants) (figure 3).

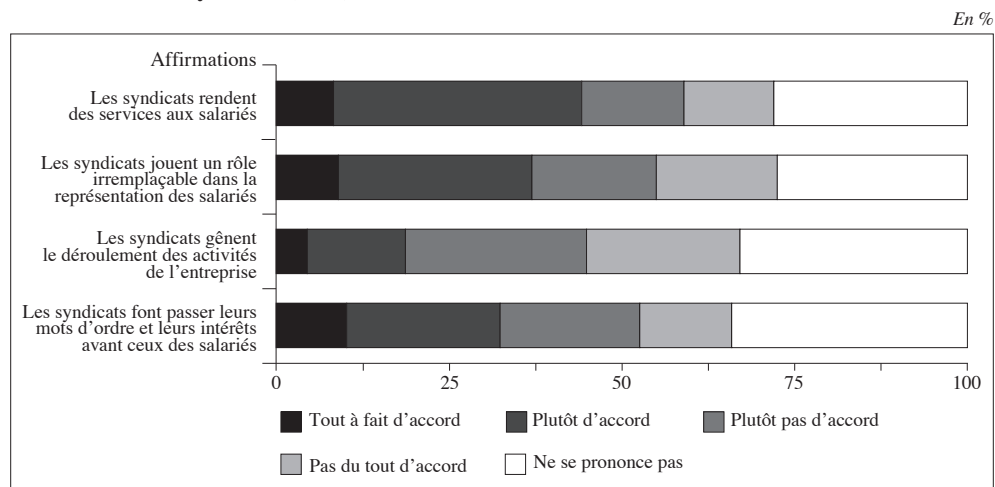
### ... mais une apathie de plus en plus répandue

Néanmoins, si les attitudes des salariés à l'égard des syndicats restent majoritairement favorables, la part de ceux qui ont une perception positive a diminué au cours de la dernière décennie, comme le montre la comparaison des données des vagues 2011 et 2017 de l'enquête *REPONSE*. Par exemple, en 2017, seuls 44,3 % des salariés considèrent que les syndicats leur rendent des services contre 58,2 % en 2011 (figure 4). De la même manière, en 2017, seuls 37 % des répondants estiment que « les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés » contre 52,9 % en 2011.

Toutefois, ce déclin ne s'accompagne pas d'une hausse équivalente des salariés qui ont une perception négative du rôle des syndicats. L'augmentation concerne surtout la part de ceux qui ne se prononcent pas sur les affirmations proposées et ce, quelle que soit l'affirmation (entre + 8,2 et + 9,5 points). Augmente surtout la part des salariés qui ne s'expriment sur aucune des affirmations proposées, qui passe de 12,9 % en 2011 à 22,6 % en 2017 pour l'enquête *REPONSE*. La prise en compte des non-réponses explique sans doute en partie la différence entre les résultats exposés ici et ceux de Philippe ASKENAZY et Thomas BRED A (2019). À partir des données de la vague 2011 de l'enquête *REPONSE*, ces derniers montrent un effet légèrement positif, sans qu'il soit significatif, de la réforme de la représentativité syndicale de 2008 sur la perception des syndicats par les salariés.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette hausse des non-réponses. L'augmentation, sur la même période, du taux de retour des questionnaires de l'enquête *REPONSE*, qui est passé de 33 % à 61 %, a pu s'accompagner d'un accroissement des réponses de salariés peu intéressés par des questions considérées comme « politiques » telles que celles portant sur l'action des syndicats, les enquêtés étant moins enclins à répondre

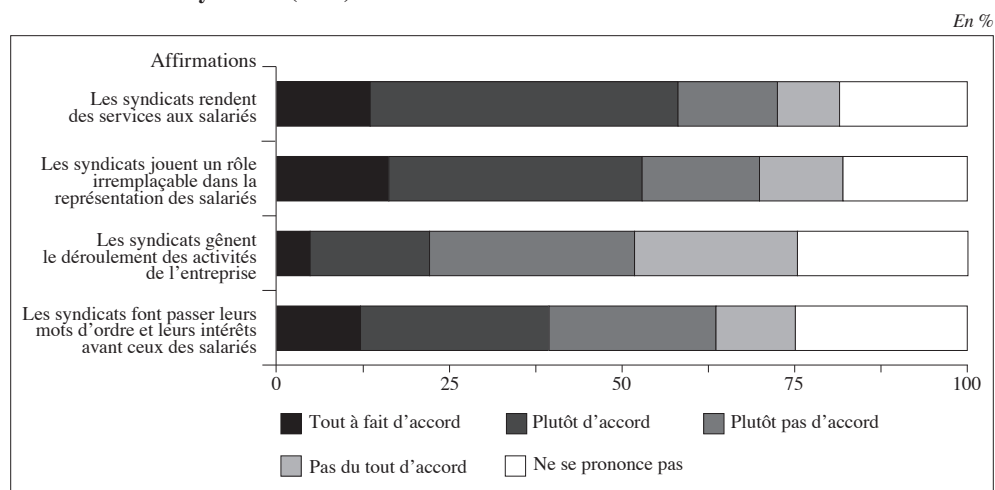
FIGURE 3 – Accord ou désaccord des salariés du secteur marchand avec quelques affirmations sur les syndicats (2017)



Champ : ensemble des répondants (n = 28 109).

Source : enquête REPONSE 2017, volet « salariés », données diffusées par les Archives de données issues de la Statistique publique (Adisp).

FIGURE 4 – Accord ou désaccord des salariés du secteur marchand avec quelques affirmations sur les syndicats (2011)



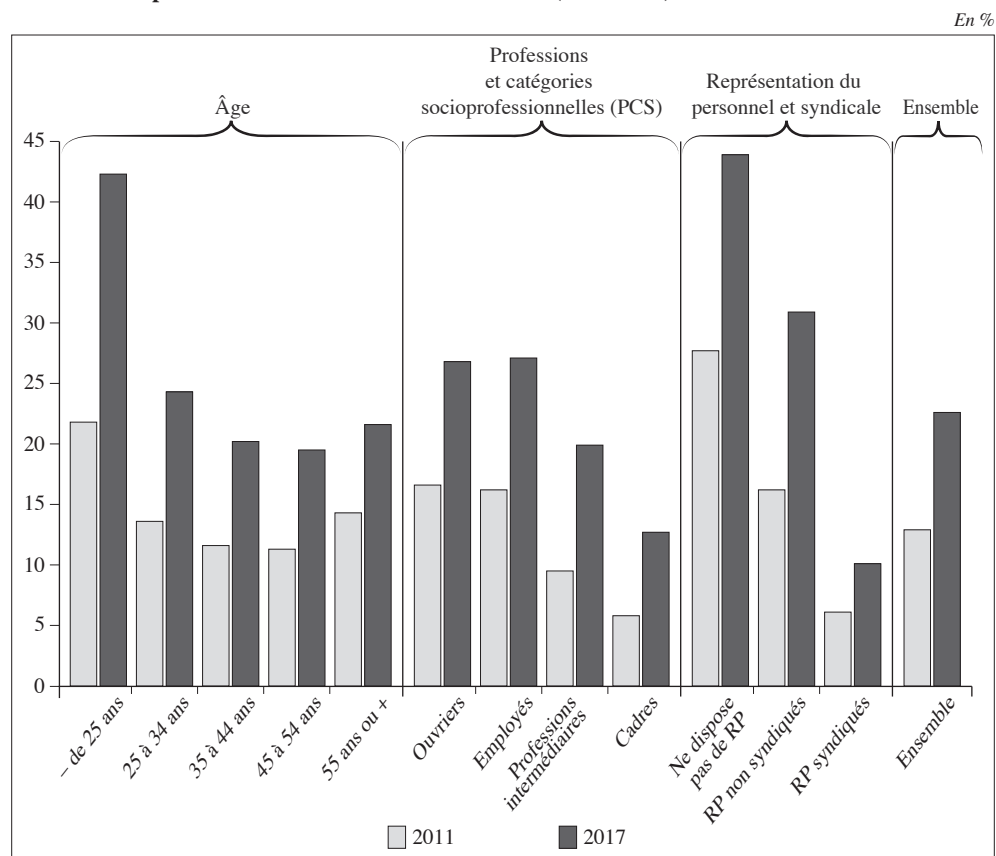
Champ : ensemble des répondants (n = 16 848).

Source : enquête REPONSE 2011, volet « salariés ».

aux enquêtes sociopolitiques qu'aux autres enquêtes (GAXIE, 1990). Toutefois, du fait des variables de calage utilisées pour les pondérations (notamment l'adhésion syndicale), cette hypothèse technique semble insuffisante. La Dares a en effet veillé à ce que les syndiqués ne soient pas sous-représentés. L'usage des pondérations permet

donc d'éviter de faire apparaître des évolutions liées à une participation plus importante des non-syndiqués à l'enquête. L'augmentation des non-réponses pourrait également s'expliquer par des transformations morphologiques du salariat. Mais là encore, deux éléments poussent à écarter cette hypothèse. D'une part, les transformations récentes du marché du travail se sont traduites par une multiplication des contrats courts (et donc des salariés précaires) mais l'échantillon de l'enquête *REPONSE* se limite essentiellement aux salariés stables du secteur privé (encadré 1). D'autre part, en comparant les taux de non-réponses de 2011 et de 2017 au sein des différentes fractions du salariat (figure 5), on observe que l'augmentation de la part des salariés qui ne se sont prononcés sur aucune des affirmations proposées touche toutes les catégories,

**FIGURE 5 – Part des salariés du secteur marchand ne se prononçant sur aucune des quatre affirmations en rapport avec l'action des syndicats selon leur âge, leur catégorie socioprofessionnelle et selon qu'ils aient ou non une représentation du personnel au sein de leur établissement (2011-2017)**



*Lecture* : en 2011, 21,8 % des répondants de moins de 25 ans ne s'étaient prononcés sur aucune des affirmations en rapport avec le syndicalisme. En 2017, c'était le cas de 41,7 % des répondants de moins de 25 ans.

*Champ* : ensemble des répondants (n = 16 848 en 2011, n = 28 109 en 2017).

*Source* : enquêtes *REPONSE* 2011 et 2017, volet « salariés ».

y compris les cadres. Certes les salariés les plus jeunes, les ouvriers non qualifiés et les salariés ne disposant pas de représentants du personnel ont une propension plus importante en 2017 qu'en 2011 à ne pas exprimer d'opinion, mais ils étaient déjà très nombreux à ne pas se prononcer lors de la première vague. Seule l'augmentation du taux de non-réponses de la part de salariés couverts par une représentation du personnel syndiquée semble légèrement plus contenue. Dès lors, l'augmentation des non-réponses pourrait s'expliquer par une forme d'extériorité vis-à-vis de l'action syndicale, de prise de distance, de retrait ou d'indifférence. Encore minoritaire, celle-ci tendrait à croître depuis plusieurs années. Il semble donc nécessaire d'analyser plus finement les attitudes des salariés à l'égard des syndicats en les mettant en lien avec leurs caractéristiques sociales et professionnelles.

## **Des attitudes à l'égard des syndicats socialement et professionnellement situées**

Nous proposons à présent d'étudier les logiques sociales qui sous-tendent, d'une part, l'absence d'expression d'opinion à propos des syndicats et, d'autre part, l'expression d'attitudes fortement positives ou négatives à leur égard (encadré 2 pour la méthodologie). À ce titre, en premier lieu, les salariés les plus jeunes, les moins diplômés, les moins intégrés professionnellement et les moins exposés aux syndicats sont ceux qui s'expriment le moins à leur propos. En second lieu, la perception des salariés qui s'expriment est d'autant plus négative qu'ils ne côtoient pas les syndicats, qu'ils travaillent dans le secteur privé et qu'ils appartiennent aux couches supérieures du salariat.

### **Les logiques sociales de la distance aux syndicats**

Assez logiquement, les syndiqués sont moins nombreux à ne pas se prononcer sur les affirmations proposées que les autres salariés. C'est également le cas des salariés qui bénéficient d'une représentation syndicale (10,1 %) comparativement à ceux qui ne disposent pas de représentant du personnel (RP) (43,9 %) ou uniquement de RP non syndiqués (30,9 %). Ne pas exprimer d'opinion à l'égard des syndicats va donc de pair avec une distance physique vis-à-vis du syndicalisme. Les données *ISSP* montrent également que cette attitude de retrait traduit aussi une distance à la politique au sens large. En effet, les salariés qui ne se positionnent pas sur l'axe gauche-droite sont plus nombreux à ne pas s'exprimer à propos des affirmations proposées que l'ensemble des répondants (27,6 % contre 19,1 %).

Au-delà de la distance au syndicalisme, d'autres caractéristiques socioproductives de l'établissement dans lequel travaillent les salariés apparaissent corrélées à leur propension à s'exprimer ou non à propos des syndicats. Ainsi, ne pas exprimer d'opinion est négativement corrélé avec la taille des établissements, comme l'illustrent les

## ENCADRÉ 2

**Explicitation des analyses multivariées réalisées**

Pour mettre en lien les attitudes des salariés à l'égard des syndicats avec leurs caractéristiques sociales, nous avons réalisé une série d'analyses multivariées. Tout d'abord, nous avons intégré à l'ACM (analyse des correspondances multiples) présentée en figures 1 et 2 une série de variables illustratives (figures 6 et 7) : ces variables sont dites illustratives, car elles ne participent pas à la construction des représentations graphiques mais y sont projetées. Il s'agit ici de l'âge, de l'ancienneté dans l'entreprise, du sexe, du niveau de diplôme, de la catégorie socioprofessionnelle, du fait d'avoir ou non obtenu une promotion dans les trois dernières années, du nombre d'heures de travail par semaine, du fait d'être ou non intégré dans un collectif de travail stable, du fait d'être ou non satisfait au travail, du degré d'autonomie dans le travail<sup>1</sup>, du fait de craindre ou non de perdre son emploi dans les douze prochains mois, du fait d'être ou non syndiqué, de la présence ou non d'une représentation du personnel syndiquée ou non, du secteur d'activité, de la taille de l'établissement, du rattachement ou non de l'établissement à un groupe ou à une entreprise multi-établissements, de l'ancienneté de l'établissement et de la région de l'établissement<sup>2</sup>.

Trois modèles logistiques binaires à partir des données *REPONSE* ont en outre été conçus. Ils ont pour variables dépendantes (à expliquer), le fait ou non de ne s'être prononcé sur aucune des questions d'opinion relatives aux syndicats, le fait ou non de n'avoir exprimé que des réponses positives à propos des syndicats, dont au moins une très positive, et, au contraire, le fait ou non d'avoir exprimé uniquement des réponses négatives, dont une très négative (voir tableau p. 142 pour le codage des affirmations). Le choix de ces variables permet d'identifier le profil de salariés qui sont certes minoritaires<sup>3</sup> mais ont des réponses cohérentes. De plus, en incluant comme critère l'expression d'au moins une opinion très positive ou très négative (« pas du tout d'accord » / « tout à fait d'accord »), on tient compte du degré d'incertitude autour des opinions qui apparaît comme structurant dans l'ACM. Du fait du poids des non-réponses aux questions d'opinion et de leur rôle structurant (figure 1), les modèles relatifs aux opinions très positives et très négatives ont été restreints aux salariés s'étant prononcés sur au moins une des affirmations relatives aux syndicats (n = 22 707)<sup>4</sup>. Les variables indépendantes des modèles, c'est-à-dire potentiellement explicatives, sont les variables illustratives utilisées dans l'ACM (cf. *supra*). Des résultats partiels sont présentés dans le tableau en annexe<sup>5</sup>.

1. Le degré d'autonomie dans le travail est appréhendé en croisant les réponses aux questions « Votre employeur vous fixe-t-il des objectifs chiffrés et précis à atteindre ? » et « Quand au cours de votre travail il se produit quelque chose d'anormal, réglez-vous personnellement l'incident ? »

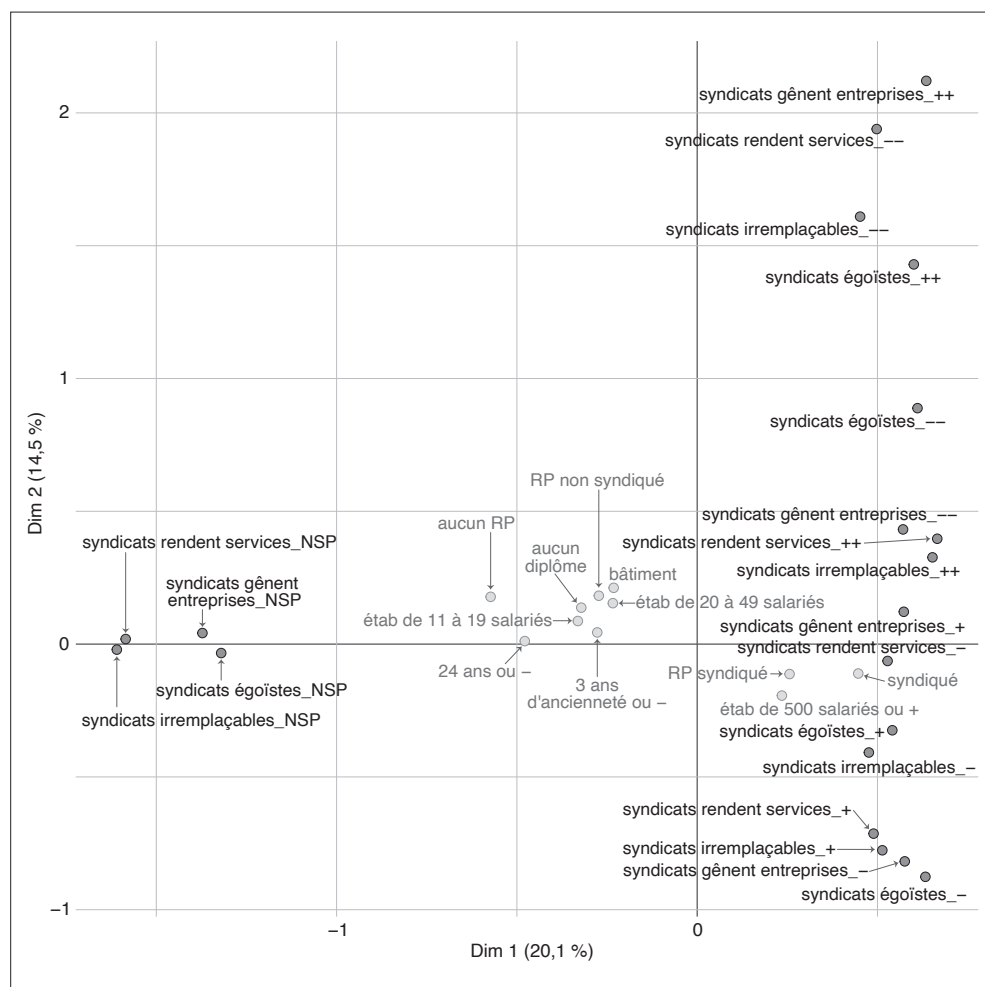
2. Une analyse similaire a été réalisée à partir des données *ISSP* 2015, mais elle n'est pas présentée ici faute de place.

3. 42 % des répondants sont présents dans l'un des trois groupes.

4. Des modèles similaires ont été réalisés à partir des données *ISSP* 2015, mais ils ne sont pas présentés ici faute de place.

5. La réalisation de modèles de régression logistique conditionnelle avec l'établissement d'origine du répondant incluse comme strate conditionnelle aboutit à des résultats très proches.

FIGURE 6 – Espace des attitudes à l'égard des syndicats et caractéristiques des salariés (axes 1 et 2)



Notes : ++ : tout à fait d'accord ; + : plutôt d'accord ; - : plutôt pas d'accord ; -- : pas de tout d'accord ; NSP : ne se prononce pas ; RP : représentant du personnel ; Dim 1 : non-réponses vs expression d'opinions ; Dim 2 : opinions très affirmées vs opinions peu affirmées ; pour garantir la lisibilité, les modalités des variables illustratives trop proches du centre du plan factoriel ont été masquées. Champ : ensemble des répondants (n = 28 109) ; données non pondérées. Source : enquête REPONSE 2017, volet « salariés ».

résultats du modèle de régression en annexe (tableau). Par ailleurs, si on regarde le premier axe de l'ACM qui distingue les salariés ne s'étant pas prononcés sur les affirmations proposées et qui décrit 20,1 % de l'inertie totale, les salariés des petites et moyennes entreprises (PME) de 11 à 19 salariés et de 20 à 49 salariés se retrouvent à gauche, à l'inverse des salariés des établissements de 500 salariés ou plus (figure 6). De même, la proportion de non-réponses est bien plus faible dans les établissements rattachés à une entreprise multi-établissements (hors siège social) que dans les entreprises



mono-établissement. Enfin, les salariés du secteur du bâtiment, voire des services, se distinguent, d'après les résultats de la régression, par une moindre propension à exprimer des opinions. Ces relations peuvent tenir au fait que, comme l'indique la littérature, le taux de présence d'au moins un représentant du personnel, *a fortiori* syndiqué ainsi que le taux de syndicalisation augmentent avec la taille des établissements et varient selon le secteur d'activité ou selon que les établissements sont ou non rattachés à un groupe (PIGNONI, RAYNAUD, 2013 ; PIGNONI, 2016). Toutefois, si ces différences de propension à s'exprimer se maintiennent « toutes choses égales par ailleurs », et notamment à configuration syndicale égale, c'est aussi parce que les caractéristiques socioproductives d'un établissement jouent à la fois sur la présence syndicale et sur le type et la force des liens qui se nouent entre les salariés et leurs représentants. Dans certains secteurs d'activité et dans les petits établissements, non seulement la présence syndicale est plus faible qu'ailleurs, mais, même lorsqu'elle existe, son action est éphémère, rendue difficile par l'atomisation de la main-d'œuvre ou entravée par les stratégies de certains employeurs. Hostiles aux organisations syndicales, ces derniers n'hésitent pas en effet à réprimer ou à « domestiquer » les représentants du personnel syndiqués (DUMOULIN, 2019).

La non-réponse varie également selon les caractéristiques individuelles des enquêtés. Ainsi, malgré leur participation plus importante lors des élections professionnelles (BLAVIER *et al.*, 2020), les salariées sont significativement plus nombreuses que leurs collègues masculins à ne se prononcer sur aucune des affirmations proposées en rapport avec l'action des syndicats (25,5 % contre 20,5 % selon l'enquête *REPONSE* 2017). On retrouve ce paradoxe dans le champ politique. Il s'explique par les processus genrés de socialisation politique et par les attentes genrées du champ politique à l'égard des citoyennes et citoyens (ACHIN, LÉVÊQUE, 2018).

Comme dans nombre d'enquêtes d'opinion, les non-réponses se répartissent inégalement selon le niveau de diplôme (BOURDIEU, 1973). On constate ainsi que les salariés sans diplôme se positionnent plutôt du côté des non-réponses (figure 6) et se prononcent significativement moins que les plus diplômés sur les affirmations proposées (tableau en annexe). Sur le plan des caractéristiques professionnelles, les cadres et les salariés travaillant plus de 40 heures par semaine ont significativement plus de chances de s'exprimer à propos de l'action des syndicats que respectivement les employés et les salariés travaillant moins de 35 heures (tableau en annexe).

Par ailleurs, les salariés les plus jeunes, qui sont moins syndiqués et qui participent peu aux élections professionnelles (BÉROUD *et al.*, 2019 ; BLAVIER *et al.*, 2020), s'expriment moins que leurs aînés à propos des syndicats (tableau en annexe). Dans le même ordre d'idées, toujours selon les données de l'enquête *REPONSE* 2017, les salariés embauchés le plus récemment, ceux qui ne travaillent pas fréquemment avec les mêmes collègues ou ceux qui n'ont pas obtenu récemment une promotion ont statistiquement plus de chances de ne pas s'être exprimés à propos des syndicats que les autres (tableau en annexe).

Il serait toutefois hâtif de conclure à l'existence d'un lien entre une intégration récente, incertaine ou faible et une attitude de retrait vis-à-vis des syndicats. D'une part, comme nous l'avons déjà énoncé, les données de l'enquête *REPONSE* se limitent aux salariés stables du secteur marchand (encadré 1). D'autre part, on observe que les salariés qui craignent de perdre leur emploi dans les douze prochains mois sont significativement plus nombreux à se prononcer sur les affirmations proposées que les autres (tableau en annexe), ce qu'illustrent également les résultats de l'ACM.

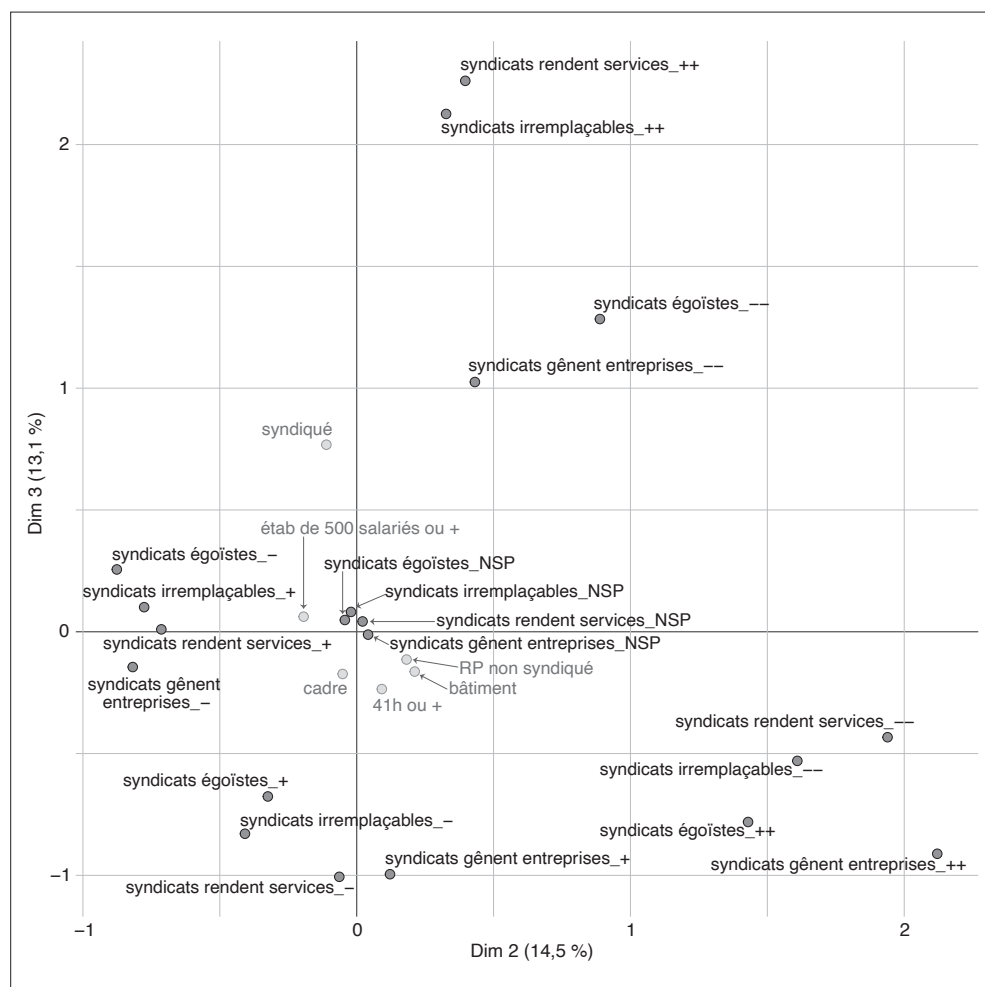
Exprimer ou pas une opinion sur les syndicats semble donc lié au fait de les côtoyer ou non, au contexte socioproductif et aux caractéristiques sociales et professionnelles des salariés. Ces résultats, comme ceux relatifs à la participation des salariés en entreprise (BLAVIER *et al.*, 2020), montrent l'intérêt d'analyser les « non-réponses ». Ils traduisent le poids croissant d'une forme de retrait ou d'apathie (AMOSSÉ, CHARDON, 2006). Ce phénomène dessine une fracture entre un salariat jeune, féminisé, peu qualifié, peu intégré professionnellement, côtoyant peu l'action syndicale, dont la faible participation effective fait qu'il se sent peut-être moins légitime pour répondre aux questions d'opinion relatives à l'action des syndicats, et un salariat plus qualifié, stabilisé, côtoyant davantage l'action syndicale, dont la plus forte disposition à la participation lui confère une plus grande légitimité pour s'exprimer.

### **Des fractions intermédiaires et populaires du salariat favorables aux syndicats et des fractions supérieures hostiles**

Si l'on s'intéresse à présent à la nature, plus ou moins positive ou négative, des attitudes des salariés à l'égard des syndicats (tableau en annexe), on constate que les variables sociodémographiques, comme l'âge ou le niveau de diplôme, ne semblent pas structurantes, à l'exception du sexe (moindre propension des femmes à exprimer des opinions négatives à l'égard des syndicats), résultat déjà observé à l'échelle européenne (D'ART, TURNER, 2008 ; TURNER, D'ART, 2012 ; FRANGI *et al.*, 2017). Par ailleurs, le fait de côtoyer l'action syndicale est fortement corrélé à l'expression d'opinions très positives à l'égard des syndicats, comme l'ont déjà souligné d'autres auteurs (ZOUARY, 2002 ; PERNOT, PIGNONI, 2008 ; TURNER, D'ART, 2012). Ainsi, les syndiqués, mais aussi les salariés disposant de représentants du personnel syndiqués, sont significativement plus nombreux à avoir une perception positive des syndicats que les autres.

S'agissant des contextes socioproductifs dans lesquels s'inscrivent les salariés, la perception des syndicats varie selon la taille des établissements ou le secteur d'activité. Elle est ainsi un peu moins positive dans les petits établissements et significativement plus positive dans les grands établissements (figure 7 et tableau en annexe), un résultat déjà observé en France (ZOUARY, 2002) ou au niveau européen (TURNER, D'ART, 2012 ; ARNDT, RENNWALD, 2017). De même, dans les secteurs du bâtiment (figure 7), et dans une moindre mesure dans ceux du commerce et des transports, les salariés, lorsqu'ils s'expriment, manifestent des attitudes plus hostiles à l'égard des syndicats que les salariés des services ou de l'industrie (tableau en annexe). Pour le secteur du bâtiment,

FIGURE 7 – Espace des attitudes à l’égard des syndicats et caractéristiques des salariés (axes 2 et 3)



Notes : ++ : tout à fait d'accord ; + : plutôt d'accord ; - : plutôt pas d'accord ; -- : pas du tout d'accord ; NSP : ne se prononce pas ; RP : représentant du personnel ; Dim 2 : opinions très affirmées vs opinions peu affirmées ; Dim 3 : opinions positives vs opinions négatives ; pour garantir la lisibilité, les modalités des variables illustratives trop proches du centre du plan factoriel ont été masquées. Champ : ensemble des répondants (n = 28 109) ; données non pondérées. Source : enquête REPONSE 2017, volet « salariés ».

ce résultat pourrait s'expliquer par la forte proximité sociale entre employeurs et salariés, par l'importance des logiques de métier et par le fait que dans ce secteur, les salariés se perçoivent plus souvent qu'ailleurs comme de futurs employeurs (TRÉMEAU, 2019). Notons que, si l'enquête REPONSE se limite au secteur marchand, l'enquête ISSP montre que les salariés du public se distinguent par des opinions significativement plus positives que les salariés du privé, un résultat déjà identifié par la littérature (BOY, MAYER, 1997).

Les analyses multivariées font surtout apparaître une importante hostilité aux syndicats des couches supérieures du salariat, et en particulier des cadres du secteur privé (ZOUARY, 2002 ; ROUBAN, 2018 ; PIGNONI, 2019), un constat également dressé au niveau européen (D'ART, TURNER, 2008 ; ARNDT, RENNWALD, 2017). Ainsi, selon l'enquête *REPONSE* 2017, dont on rappelle qu'elle est limitée au secteur marchand, les cadres qui ont exprimé une opinion ont davantage fait état d'une représentation négative des syndicats que les professions intermédiaires, à l'inverse des ouvriers (figure 7 et tableau en annexe). De la même manière, la part des salariés qui ont une perception négative des syndicats est positivement corrélée au degré d'autonomie dans le travail (tableau en annexe). Ce résultat semble induire que, si l'autonomie dans le travail favorise une participation politique et des attitudes pro-démocratiques hors du travail (COUTROT, 2018), cela ne va pas forcément de pair avec une participation en entreprise plus importante (BLAVIER *et al.*, 2020) ou avec des attitudes plus favorables aux syndicats (D'ART, TURNER, 2008). Lorsqu'ils s'expriment, les salariés avec un volume horaire hebdomadaire de travail supérieur à 40 heures (et donc travaillant essentiellement au forfait, figure 7) ou qui ont obtenu une promotion récente ont également une perception plus négative des syndicats que les autres. Ces différentes marques sont celles d'un « salariat de confiance » (BOUFFARTIGUE, 2001), proche des employeurs, qui s'inscrit en retrait des formes collectives et institutionnalisées de la participation en entreprise (BLAVIER *et al.*, 2020) et qui privilégie des canaux informels et individuels de négociation avec l'employeur ou la participation à des dispositifs d'inspiration managériale (BUÉ, 1996).

À l'opposé, lorsqu'elles s'expriment, les couches inférieures du salariat ont une perception plus positive des syndicats que les autres. C'est par exemple le cas des ouvriers du secteur privé. Par ailleurs, les salariés qui travaillent toujours ou souvent avec les mêmes collègues ont une perception plus positive des syndicats que l'ensemble des salariés. Mais, à rebours de ce que montrent certains travaux (PAUGAM, 1999 ; ZOUARY, 2002), les salariés du secteur marchand qui déclarent craindre perdre leur emploi dans les douze prochains mois, lorsqu'ils s'expriment, sont plus nombreux à avoir une perception très positive des syndicats. Comme cela a été mis en évidence à l'échelle européenne (FRANGI *et al.*, 2017 ; OLIVER, MORELOCK, 2021), la « précarité » ne va pas nécessairement de pair avec des attitudes plus hostiles aux syndicats.

Plusieurs lignes de fracture apparaissent donc au sein du salariat. Les plus notables concernent, d'une part, la séparation entre secteur public et secteur privé (enquête *ISSP*) et, d'autre part, au sein du privé, les couches supérieures du salariat plus hostiles aux syndicats et les couches intermédiaires ou populaires plus favorables. L'hypothèse selon laquelle des logiques politiques seraient à l'œuvre pourrait apporter un éclairage complémentaire. Les données de l'enquête *ISSP* révèlent en effet que le positionnement politique des salariés sur l'axe gauche-droite est fortement corrélé à la nature de leur perception des syndicats, ce qu'on retrouve dans d'autres enquêtes (D'ART, TURNER, 2008 ; TURNER, D'ART, 2012 ; FRANGI *et al.*, 2017 ; JAYET, 2019). Ainsi, les salariés se positionnant très à gauche (58 %) ou à gauche (27,1 %) expriment bien plus d'opinions

très favorables aux syndicats que les salariés se positionnant au centre (6,5 %), à droite (11,3 %) ou très à droite (12,7 %). Mais cette corrélation pourrait s'expliquer par des valeurs communes (JAYET, 2019) ou par des caractéristiques sociales et des contextes de travail qui favorisent dans le même temps des attitudes plutôt hostiles ou plutôt favorables aux syndicats et un positionnement politique à droite ou à gauche. À ce titre, être salarié dans une petite entreprise semble favoriser à la fois le fait d'être plus hostile aux syndicats et le fait d'adopter des comportements de vote davantage orientés à droite ou à l'extrême droite (ARNDT, RENNWALD, 2017).



L'analyse fine des attitudes des salariés à l'égard des syndicats permet de dégager deux principaux résultats. D'une part, on observe une forme de tripartition du salariat relativement semblable à celle obtenue en matière de participation au travail (BLAVIER *et al.*, 2020). En premier lieu se distingue un salariat qui est à la fois faiblement intégré professionnellement, du fait de son âge ou, dans une moindre mesure, de la relative précarité de ses conditions d'emploi et qui est par ailleurs à distance des syndicats, car appartenant à de petites structures concentrées dans des secteurs où l'implantation syndicale est faible et l'action difficile. Ces salariés s'expriment particulièrement peu quand ils sont interrogés sur l'action des syndicats. En deuxième lieu, se dégage un salariat du secteur marchand, qualifié, autonome, bien intégré, en ascension professionnelle. C'est au sein de ce groupe que les attitudes à l'égard des syndicats sont les plus hostiles. Enfin, se dessinent les contours d'un salariat relativement attaché aux syndicats : salariés de l'industrie, des services et du secteur public. Une majorité d'entre eux sont bien intégrés professionnellement, mais une partie non négligeable est aussi confrontée à la précarité.

D'autre part, dépasser la notion de « confiance » pour appréhender les attitudes des salariés à l'égard des syndicats permet de constater que celles-ci sont plutôt positives. Cependant, cette perception positive décline depuis une décennie. Ce n'est pas que les salariés sont hostiles aux actions des syndicats, mais c'est plutôt qu'ils s'expriment peu à leur propos, comme le révèle l'analyse des non-réponses. Le fait que l'action syndicale soit de plus en plus un sujet d'intérêt périphérique pour les salariés pose la question de la capacité des organisations syndicales à représenter l'ensemble des salariés, et notamment à s'adresser aux moins qualifiés et aux plus jeunes. Enfin, si l'adhésion syndicale et l'exposition des salariés aux syndicats sur leur lieu de travail n'ont pas décliné sur la même période (PIGNONI, 2016), la moindre propension des salariés à s'exprimer fait écho à leur auto-exclusion croissante, depuis plus d'une décennie, de toutes les formes collectives de participation au travail (vote professionnel, participation à des réunions organisées par les représentants du personnel, recours à la grève ou à l'action collective) (BLAVIER *et al.*, 2020). Or cette apathie à l'égard des syndicats, qui accompagne donc un retrait participatif des salariés sur leur lieu de travail, pourrait aller de pair avec l'émergence de mobilisations qui se déploient hors du travail tout en y étant associées, comme le mouvement des Gilets jaunes.

## BIBLIOGRAPHIE

- ACHIN C., LÉVÊQUE S. (2018), « *Mind the Gap!* De la variable sexe au genre des comportements électoraux », *Travail, genre et sociétés*, n° 40, p. 33-50.
- AMOSSÉ T., CHARDON O. (2006), « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et Statistique*, n° 393-394, p. 203-229.
- AMOSSÉ T., JACOD O. (2008), « Salariés, représentants du personnel et directions : quelles interactions entre les acteurs des relations sociales en entreprise ? », in Amossé T., Bloch-London C., Wolff L. (dir.), *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise » [REPONSE 1992-1993, 1998-1999, 2004-2005]*, Paris, La Découverte, p. 165-191.
- ARNDT C., RENNWALD L. (2017), « Workplace Characteristics and Working Class Vote for the Old and New Right », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 55, n° 1, p. 137-164.
- ASKENAZY P., BREDA T. (2019), « Electoral Democracy at Work », *Working Paper*, n° 2019-42, Paris School of Economics.
- BENDALI Z., CHALLIER R., DELLA SUDDA M., FILLIEULE O., AGRIKOLIANSKY É., ALDRIN P. (2019), « Le mouvement des Gilets jaunes : un apprentissage en pratique(s) de la politique ? », *Politix*, n° 128, p. 143-177.
- BÉROUD S., DUPUY C., KAHMANN M., YON K. (2019), « Jeunes et engagements au travail. Une génération asyndicale ? », *Agora débats/jeunesses*, n° 82, p. 7-25.
- BLAVIER P., HAUTE T., PENISSAT É. (2020), « Du vote professionnel à la grève. Les inégalités de participation en entreprise », *Revue française de science politique*, vol. 70, n° 3-4, p. 443-467.
- BOUFFARTIGUE P. (2001), *Les cadres. Fin d'une figure sociale*, Paris, La Dispute.
- BOURDIEU P. (1973), « L'opinion publique n'existe pas », *Les Temps modernes*, n° 318, p. 1292-1309.
- BOY D., MAYER N. (1997), « Secteur public contre secteur privé : un nouveau conflit de classe ? », in Mayer N. (dir.), *Les modèles explicatifs du vote*, Paris, L'Harmattan, p. 111-132.
- BUÉ J. (1996), « Pratiques participatives, organisation du travail et climat social », *Travail et Emploi*, n° 66, p. 59-70.
- COLLECTIF D'ENQUÊTE SUR LES GILETS JAUNES (2019), « Enquêter *in situ* par questionnaire sur une mobilisation. Une étude sur les Gilets jaunes », *Revue française de science politique*, vol. 69, n° 5-6, p. 869-892.
- COUTROT T. (2018), *Libérer le travail. Pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi ça doit changer*, Paris, Seuil.
- D'ART D., TURNER T. (2008), « Workers and the Demand for Trade Unions in Europe: Still a Relevant Social Force? », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 29, n° 2, p. 165-191.
- DUMOULIN C. (2019), « Quand les syndicats s'invitent dans les petites entreprises. Les relations sociales dans les établissements de 11 à 49 salariés », *La Nouvelle Revue du travail* [en ligne], n° 15. <https://doi.org/10.4000/nrt.5817>

- FRANGI L., KOOS S., HADZIABDIC S. (2017), « In Unions We Trust! Analysing Confidence in Unions across Europe », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 55, n° 4, p. 831-858.
- GAXIE D. (1990), « Au-delà des apparences... Sur quelques problèmes de mesure des opinions », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 81-82, p. 97-112.
- GONTHIER F. (2015), « La montée et les bases sociales de l'interventionnisme dans l'Union européenne. Une analyse des attitudes économiques entre 1990 et 2008 », *Revue française de sociologie*, vol. 56, n° 1, p. 7-46.
- JAYET C. (2019), « Confiance aux entreprises, confiance aux syndicats », in Bréchon P., Gonthier F., Astor S. (dir.), *La France des valeurs. Quarante ans d'évolutions*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, p. 195-201.
- OLIVER R. J., MORELOCK A. L. (2021), « Insider and Outsider Support for Unions across Advanced Industrial Democracies: Paradoxes of Solidarity », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 27, n° 2, p. 167-183.
- PAUGAM S. (1999), « Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques », *Revue française de sociologie*, vol. 40, n° 4, p. 715-751.
- PERNOT J.-M., PIGNONI M.-T. (2008), « Les salariés et les organisations syndicales de 1992 à 2004 : une longue saison de désamour », in Amossé T., Bloch-London C., Wolff L. (dir.), *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise » [REPONSE 1992-1993, 1998-1999, 2004-2005]*, Paris, La Découverte, p. 140-164.
- PIGNONI M.-T. (2016), « La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique », *Dares analyses*, n° 025.
- PIGNONI M.-T. (2019), « Les représentants du personnel dans l'entreprise : des salariés comme les autres ? », *Dares analyses*, n° 002.
- PIGNONI M.-T., RAYNAUD É. (2013), « Les relations professionnelles au début des années 2010. Entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles », *Dares analyses*, n° 026.
- ROUBAN L. (2018), « La double fracture du dialogue social », *Baromètre du dialogue social*, Note n° 1, Sciences Po/Cevipof.
- SWYNGEDOUW M., ABTS K., MEULEMAN B. (2016), « Syndicats et syndicalisme : perceptions et opinions », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2298, p. 5-44.
- TRÉMEAU C. (2019), « Des "arrangements" à la confrontation. Les jeunes coiffeuses et ouvriers du bâtiment face à leur-s employeur-s », *La Nouvelle Revue du Travail* [en ligne], n° 15. <https://doi.org/10.4000/nrt.5723>
- TURNER T., D'ART D. (2012), « Public Perceptions of Trade Unions in Countries of the European Union: A Causal Analysis », *Labor Studies Journal*, vol. 37, n° 1, p. 33-55.
- ZOUARY P. (2002), « Le regard des salariés sur la représentation syndicale », *Premières synthèses*, n° 22.1, Dares.



## ANNEXE

TABLEAU – Expression des salariés du secteur marchand à propos des syndicats selon leurs caractéristiques socioprofessionnelles et les caractéristiques de leur établissement (REPONSE, 2017)

Variable	Modalité	Ne s'est pas exprimé	A une perception négative (parmi les exprimés)	A une perception très positive (parmi les exprimés)
Sexe	Hommes	20,5 (réf.)	11,4 (réf.)	15,3 (réf.)
	Femmes	25,5 (*)	7,1 (*)	15,3
Âge	Moins de 25 ans	42,3 (*)	7,8	13,8
	25 à 34 ans	24,3 (*)	8,1	13,4 (*)
	35 à 44 ans	20,2 (*)	11	14,1 (*)
	45 à 54 ans	19,5 (réf.)	9,3 (réf.)	16,6 (réf.)
	55 ans ou plus	21,6 (*)	9,5	19,7 (*)
Niveau de diplôme	Aucun	34,6 (*)	7 (*)	15,3
	BEPC, CEP <sup>(1)</sup>	28,3 (*)	10	14,8
	CAP, BEP	25,3 (*)	9,3	16,7
	Baccalauréat	23,8 (*)	9,7	15,7
	Bac + 2	18,2 (réf.)	10,2 (réf.)	14,9 (réf.)
	Bac + 3 ou bac + 4	19,1	9,7	15,3
	Bac + 5 ou plus	15	10,6	13,7
Catégorie socioprofessionnelle	Cadre	12,7 (*)	12,5 (*)	13,6 (*)
	Profession intermédiaire	19,9 (réf.)	9,8 (réf.)	16,2 (réf.)
	Employé	27,1 (*)	8	15,4
	Ouvrier	26,8	8,8 (*) (*)	15,9
Travaille toujours ou souvent avec les mêmes collègues	Oui	21,2 (réf.)	9,7 (réf.)	15,6 (réf.)
	Non	30,9 (*)	9,1	13,5(*)
Ancienneté dans l'entreprise	3 ans ou moins	32,8 (*)	9,7	13,1 (*)
	4 à 9 ans	25,9 (*)	9,8	14,6 (*)
	10 à 14 ans	20,3 (réf.)	9,8 (réf.)	14,4 (réf.)
	15 ans ou plus	16,7	9,5	17
A obtenu une promotion ces trois dernières années	Non	24,3 (réf.)	9,1 (réf.)	15,9 (réf.)
	Oui	17,9 (*)	11,1 (*)	13,8 (*)
Nombre d'heures de travail par semaine	Moins de 35	30,9 (*)	6,5 (*)	17
	35 à 40	22,3 (réf.)	8,6 (réf.)	16,3 (réf.)
	40 ou plus	16,7 (*)	15 (*)	11,1 (*)
Autonomie dans le travail	Très faible	26 (*)	6,6 (*)	16,9 (*)
	Faible	20,9 (réf.)	8,9 (réf.)	15 (réf.)
	Élevée	21,9	11 (*)	15
	Très élevée	25,4	15,1 (*)	15
Est satisfait dans son travail	Oui	23,8 (réf.)	9,7 (réf.)	14,6 (réf.)
	Non	18,4 (*)	9,4	16,8
Craint de perdre son emploi dans les douze prochains mois	Non	23,6 (réf.)	9,8 (réf.)	14,9 (réf.)
	Oui	15,6 (*)	10,2	18,1 (*)



Variable	Modalité	Ne s'est pas exprimé	A une perception négative (parmi les exprimés)	A une perception très positive (parmi les exprimés)
Est syndiqué	<i>Non</i>	24,6 (réf.)	10,8 (réf.)	11,4 (réf.)
	Oui	6,9 (*)	2,3 (*)	39,6 (*)
Taille de l'établissement	11 à 19 salariés	36,2 (*)	11	10 (*)
	20 à 49 salariés	30,1 (*)	11,2	11,5 (*)
	50 à 99 salariés	23,6	11,1 (*)	15,5
	100 à 199 salariés	19,4	9,5	18,3
	200 à 499 salariés	15,1 (réf.)	8,8 (réf.)	15,6 (réf.)
	500 salariés ou plus	10,1 (*)	6,8 (*)	19,6
Catégorie d'établissement	<i>Entreprise monoétablissement</i>	32 (réf.)	10,9	12,5 (réf.)
	Siège d'une entreprise multiétablissements	19,8	10,1	15,7
	Autre établissement dépendant	16,1 (*)	8,6	17,1
Secteur d'activité	Bâtiment	30,6 (*)	14,6 (*)	6,9 (*)
	Commerce	27,5 (*)	10,3 (*)	12,1 (*)
	Industrie	15,2 (*)	9,2 (*)	17,1
	Services	24,4 (réf.)	8 (réf.)	16,3 (réf.)
	Transports	16 (*)	13,5 (*)	18,1
Dispose de représentants du personnel	Aucun	43,9 (*)	11,1	8,7
	Non syndiqués	30,9 (*)	12,4 (*)	9,5 (*)
	<i>Syndiqués</i>	10,1 (réf.)	18,9 (réf.)	8,4 (réf.)
Ensemble		22,6	9,7	11,3

Notes : <sup>(1)</sup> BEPC : brevet d'études du premier cycle ; CEP : certificat d'études primaires ; CAP : certificat d'aptitude professionnelle ; BEP : brevet d'études professionnelles.

réf. : modalité de référence ; \* : différence significative au regard des résultats des modèles de régression ; les résultats pour la région et l'ancienneté de l'établissement ne sont pas reproduits ici.

Lecture : 25,5 % des répondantes ne se sont prononcées sur aucune des quatre affirmations en rapport avec le syndicalisme contre 20,5 % des répondants, une différence significative toutes choses égales par ailleurs.

Champ : salariés des établissements de plus de 10 salariés du secteur marchand et associatif non agricole, travaillant depuis plus d'un an dans l'établissement et, pour les colonnes 4 et 5, s'étant prononcés sur au moins une des quatre affirmations en rapport avec le syndicalisme.

Source : enquête REPONSE 2017, volet « salariés ».