

“*opinionway*” pour REALITES DU DIALOGUE SOCIAL

Avec la participation de Cfdt: CFE CGC FO des Mouvements des Entreprises de France UNO

# Les jeunes et le dialogue social

Novembre 2023



ESOMAR<sup>23</sup>  
Corporate





# La méthodologie



# “ La méthodologie de l'enquête



Echantillon de **506 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 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 16 au 18 octobre 2023**.

*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 : 1,9 à 4,4 points au plus pour un échantillon de 500 répondants.



*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.*



# Le profil de l'échantillon





# Le profil de l'échantillon

Population française âgée de 18 à 35 ans.

Source : **INSEE**



	Sexe	%
	Hommes	50%
	Femmes	50%



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



	Statut	%
	CSP+	34%
	CSP-	41%
	Etudiants, inactifs	25%



	Région	%
	Ile-de-France	22%
	Nord-ouest	21%
	Nord-est	22%
	Sud-ouest	10%
	Sud-est	24%

# “ 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





**01**

Les perceptions sur le dialogue social de manière générale

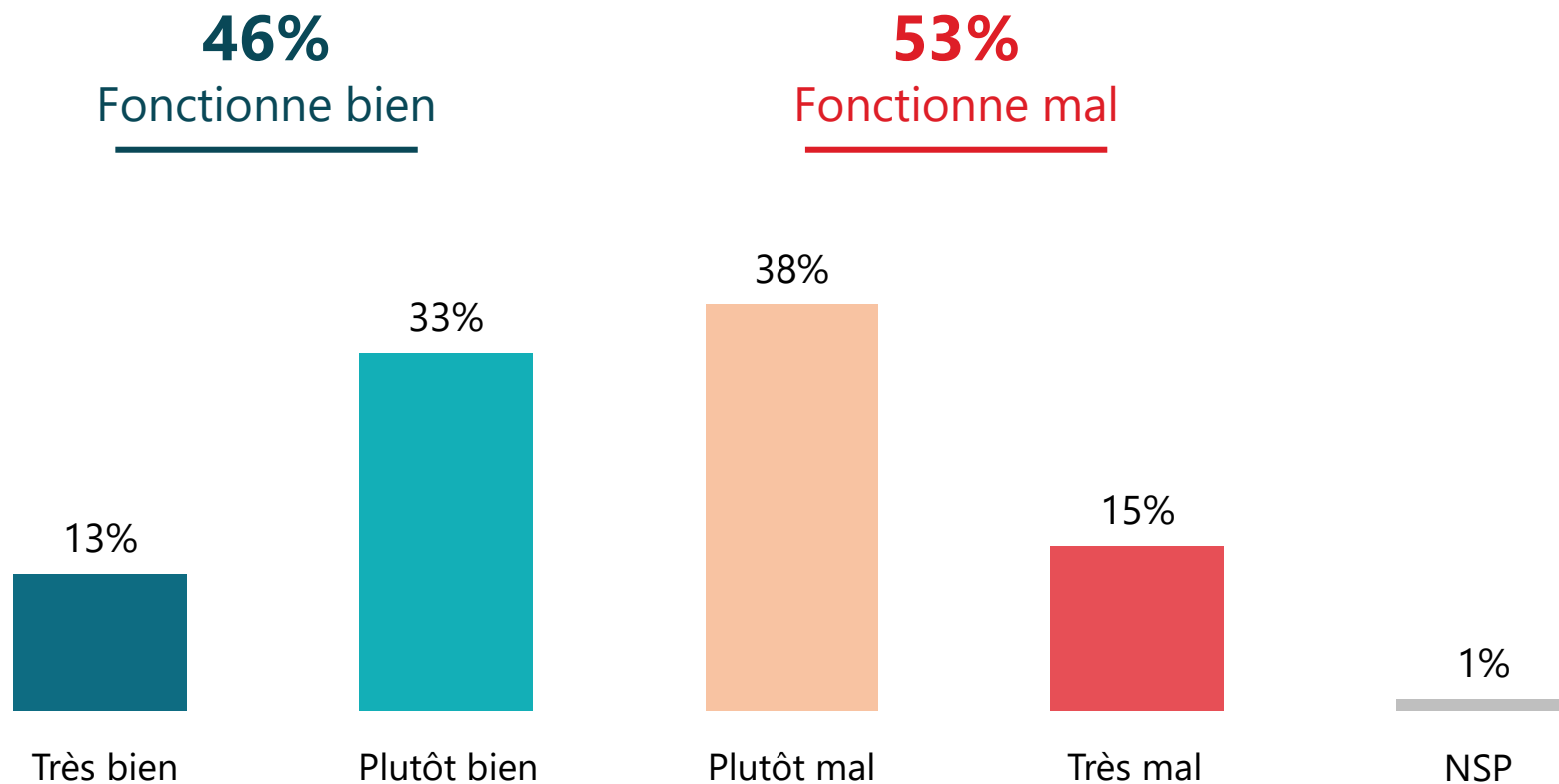




# L'état du dialogue social en France



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





# L'état du dialogue social en France



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
<b>Sous-total Fonctionne bien</b>	<b>46%</b>	<b>48%</b>	<b>43%</b>	<b>52%</b>	<b>40%</b>	<b>44%</b>	<b>59%</b>	<b>39%</b>	<b>40%</b>
...Très bien	<b>13%</b>	16%	9%	10%	13%	15%	18%	12%	5%
...Plutôt bien	<b>33%</b>	32%	34%	42%	27%	29%	41%	27%	35%
<b>Sous-total Fonctionne mal</b>	<b>53%</b>	<b>51%</b>	<b>55%</b>	<b>47%</b>	<b>59%</b>	<b>54%</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	<b>58%</b>
...Plutôt mal	<b>38%</b>	36%	39%	33%	45%	37%	31%	43%	37%
...Très mal	<b>15%</b>	15%	16%	14%	14%	17%	9%	17%	21%



# 02

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



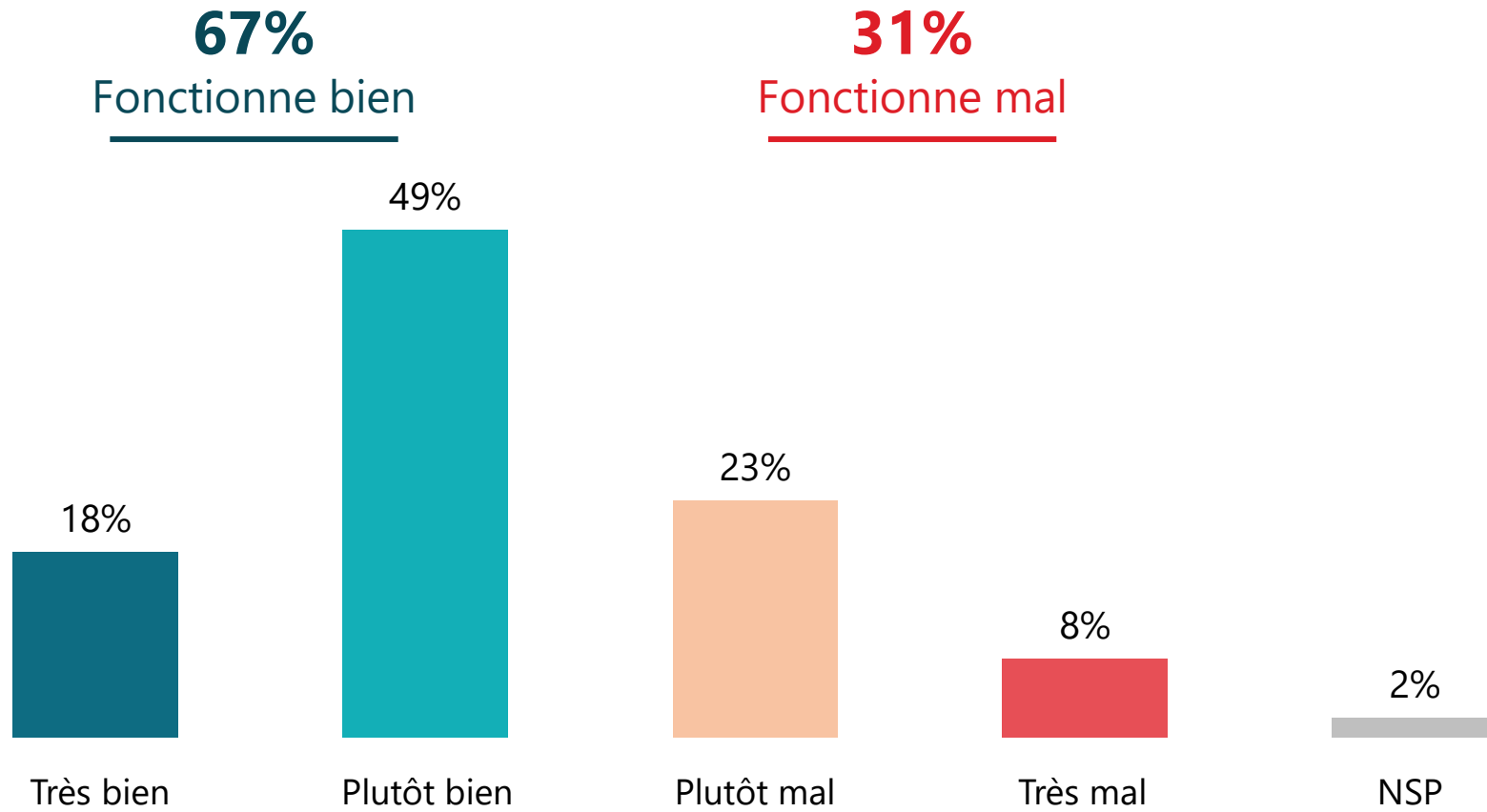
# L'état du dialogue social en entreprise



360 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 71% de l'échantillon





# L'état du dialogue social en entreprise



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 71% de l'échantillon

	% Total	Sexe		Âge			Statut	
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -
<b>Sous-total Fonctionne bien</b>	<b>67%</b>	<b>67%</b>	<b>68%</b>	<b>75%</b>	<b>67%</b>	<b>62%</b>	<b>71%</b>	<b>64%</b>
...Très bien	<b>18%</b>	19%	17%	19%	15%	19%	26%	11%
...Plutôt bien	<b>49%</b>	48%	51%	56%	52%	43%	45%	53%
<b>Sous-total Fonctionne mal</b>	<b>31%</b>	<b>31%</b>	<b>30%</b>	<b>24%</b>	<b>30%</b>	<b>36%</b>	<b>25%</b>	<b>36%</b>
...Plutôt mal	<b>23%</b>	22%	24%	18%	24%	26%	19%	27%
...Très mal	<b>8%</b>	9%	6%	6%	6%	10%	6%	9%

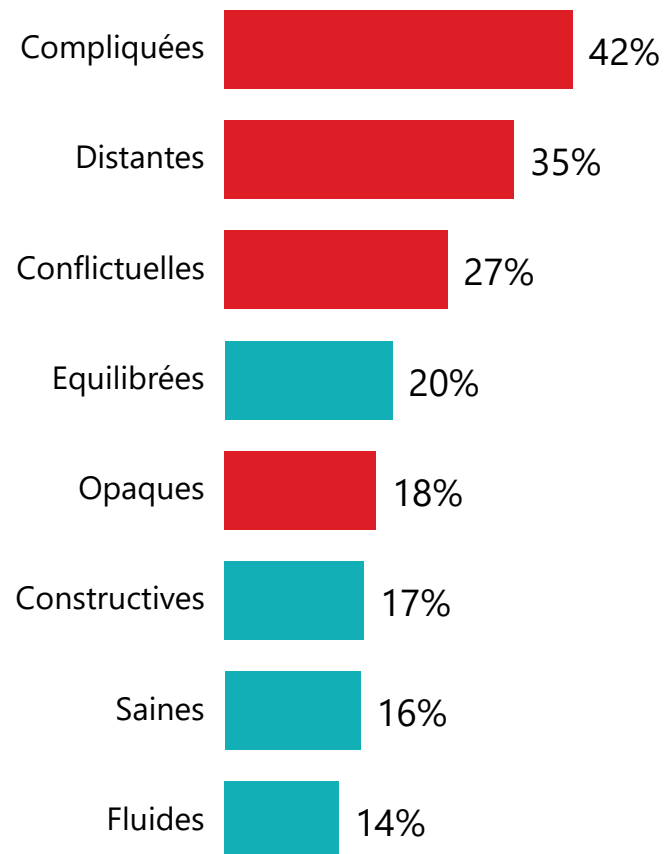


# La qualification des relations entre les employeurs et les salariés aujourd'hui



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%



Sous-total  
Adjectifs positifs  
**45%**

Sous-total  
Adjectifs négatifs  
**69%**



# La qualification des relations entre les employeurs et les salariés aujourd'hui



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

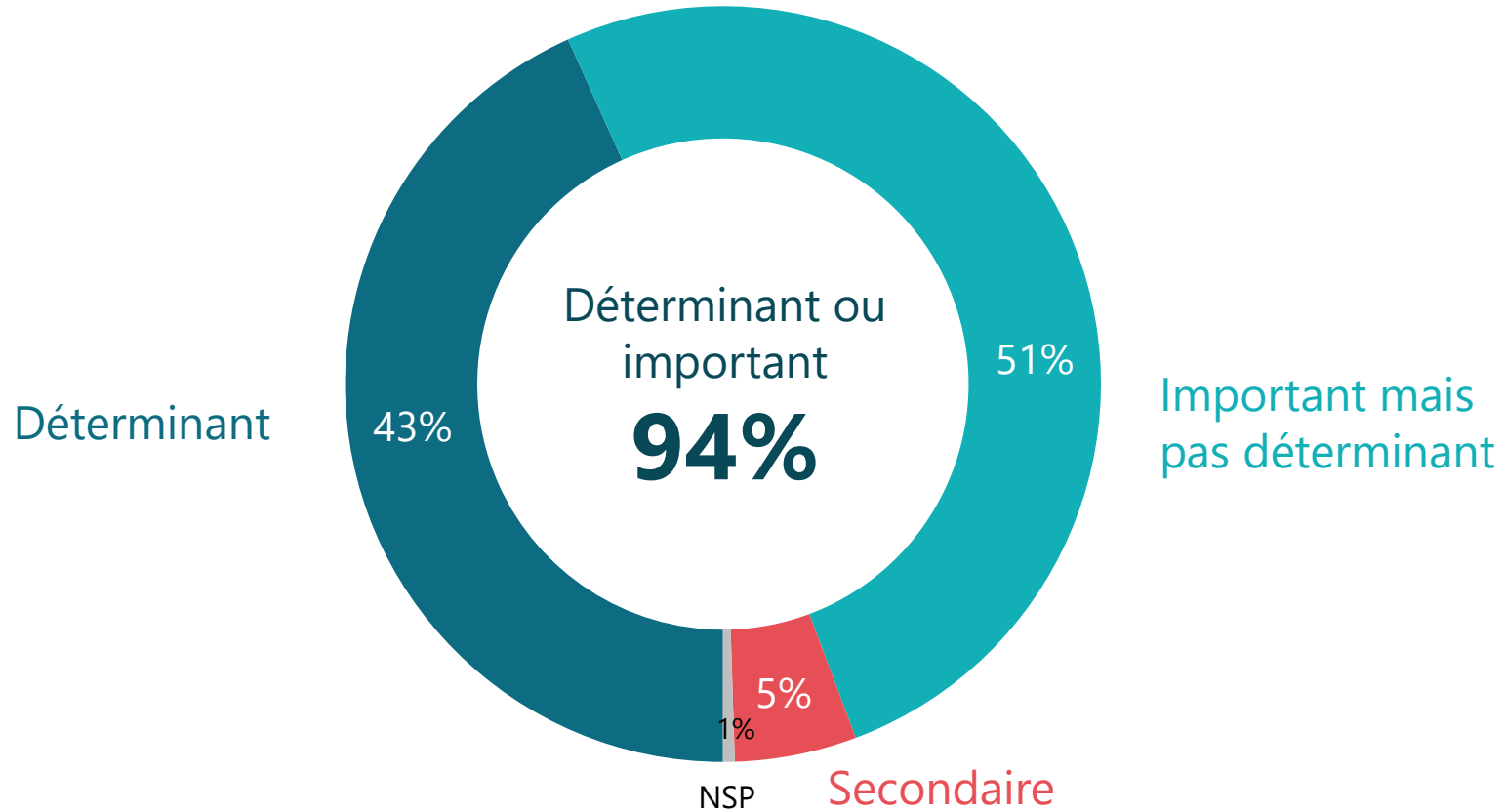
Trois réponses possibles, total supérieur à 100%

	% Total	Sexe		Âge			Statut		
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -	Etudiant ou inactif
<b>Sous-total Adjectifs négatifs</b>	<b>69%</b>	<b>64%</b>	<b>73%</b>	<b>69%</b>	<b>69%</b>	<b>69%</b>	<b>68%</b>	<b>65%</b>	<b>73%</b>
...Compliquées	42%	39%	46%	45%	39%	42%	37%	42%	49%
...Distantes	35%	34%	36%	33%	42%	32%	33%	35%	32%
...Conflictuelles	27%	28%	26%	27%	24%	29%	25%	24%	31%
...Opaques	18%	17%	19%	17%	20%	19%	21%	17%	19%
<b>Sous-total Adjectifs positifs</b>	<b>45%</b>	<b>48%</b>	<b>43%</b>	<b>46%</b>	<b>44%</b>	<b>45%</b>	<b>50%</b>	<b>46%</b>	<b>38%</b>
...Equilibrées	20%	22%	18%	19%	22%	21%	26%	20%	12%
...Constructives	17%	18%	16%	18%	18%	14%	17%	17%	18%
...Saines	16%	18%	15%	21%	13%	13%	17%	16%	18%
...Fluides	14%	15%	12%	14%	12%	15%	15%	15%	12%

# “ L'importance de la qualité du dialogue social dans le choix d'une entreprise



Q. Si vous deviez choisir une entreprise demain, la qualité du dialogue social serait-elle un élément déterminant, important mais pas déterminant, secondaire dans votre choix ?







# L'importance de la qualité du dialogue social dans le choix d'une entreprise



Q. Si vous deviez choisir une entreprise demain, la qualité du dialogue social serait-elle un élément déterminant, important mais pas déterminant, secondaire dans votre choix ?

	% Total	Sexe		Âge			Statut		
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -	Etudiant ou inactif
Déterminant	<b>43%</b>	45%	41%	42%	46%	42%	51%	40%	38%
Important mais pas déterminant	<b>51%</b>	49%	53%	51%	51%	51%	46%	53%	53%
Secondaire	<b>5%</b>	6%	5%	6%	3%	6%	3%	6%	8%



# 03

L'évaluation des connaissances  
sur le dialogue social



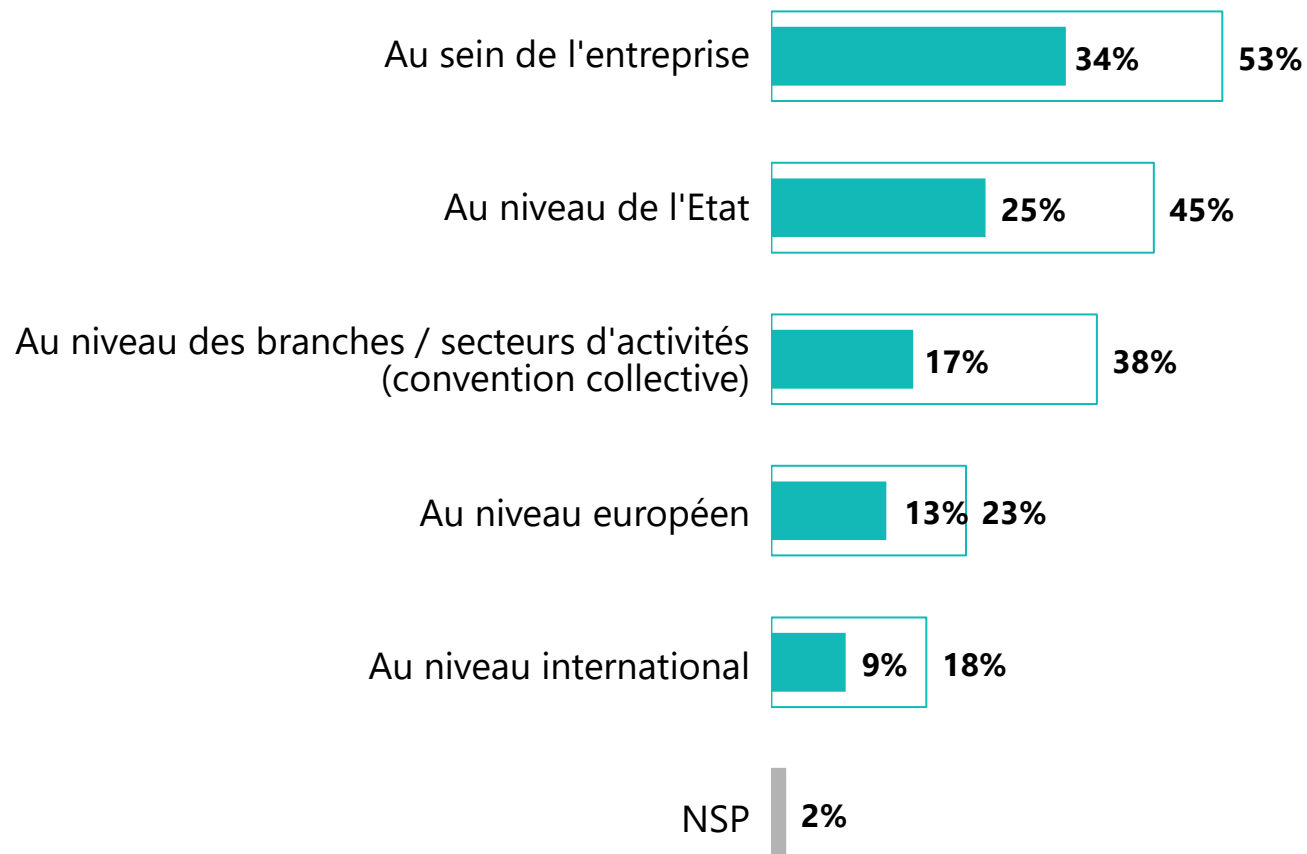
# Les lieux de décision des avancées sociales pour les salariés



Q. Pour vous, les avancées sociales majeures et les droits pour les salariés se jouent avant tout... ?

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

En premier     Au total





# Les lieux de décision des avancées sociales pour les salariés



Q. Pour vous, les avancées sociales majeures et les droits pour les salariés se jouent avant tout... ?

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

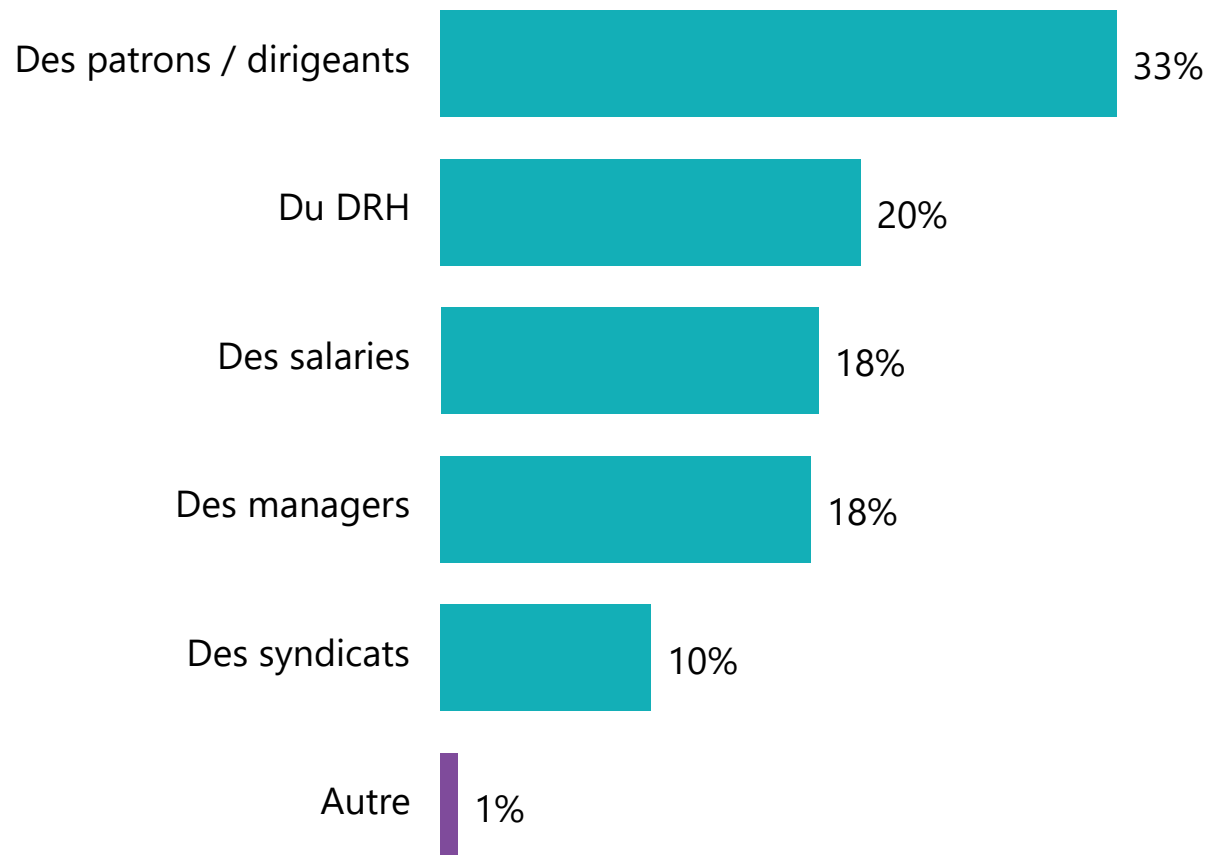
	% Au total	Sexe		Âge			Statut		
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -	Etudiant ou inactif
Au sein de l'entreprise	<b>53%</b>	50%	56%	47%	65%	50%	54%	55%	48%
Au niveau de l'Etat	<b>45%</b>	48%	41%	48%	39%	45%	41%	46%	48%
Au niveau des branches / secteurs d'activités (convention collective)	<b>38%</b>	37%	39%	32%	43%	41%	40%	41%	29%
Au niveau européen	<b>23%</b>	26%	20%	29%	14%	23%	22%	20%	29%
Au niveau international	<b>18%</b>	21%	16%	20%	18%	16%	16%	16%	23%



# Les acteurs responsables de la gestion des relations sociales



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





# Les acteurs responsables de la gestion des relations sociales



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	<b>33%</b>	33%	32%	29%	33%	36%	32%	33%	34%
...du DRH	<b>20%</b>	20%	21%	21%	19%	21%	16%	22%	20%
...des salariés	<b>18%</b>	21%	16%	17%	19%	19%	22%	17%	18%
...des managers	<b>18%</b>	15%	20%	18%	22%	15%	17%	19%	17%
...des syndicats	<b>10%</b>	10%	10%	14%	6%	9%	13%	8%	10%
Autre	<b>1%</b>	1%	1%	1%	1%	-	-	1%	1%



**04**

Les perceptions sur le  
syndicalisme



# Les évocations spontanées relatives aux syndicats

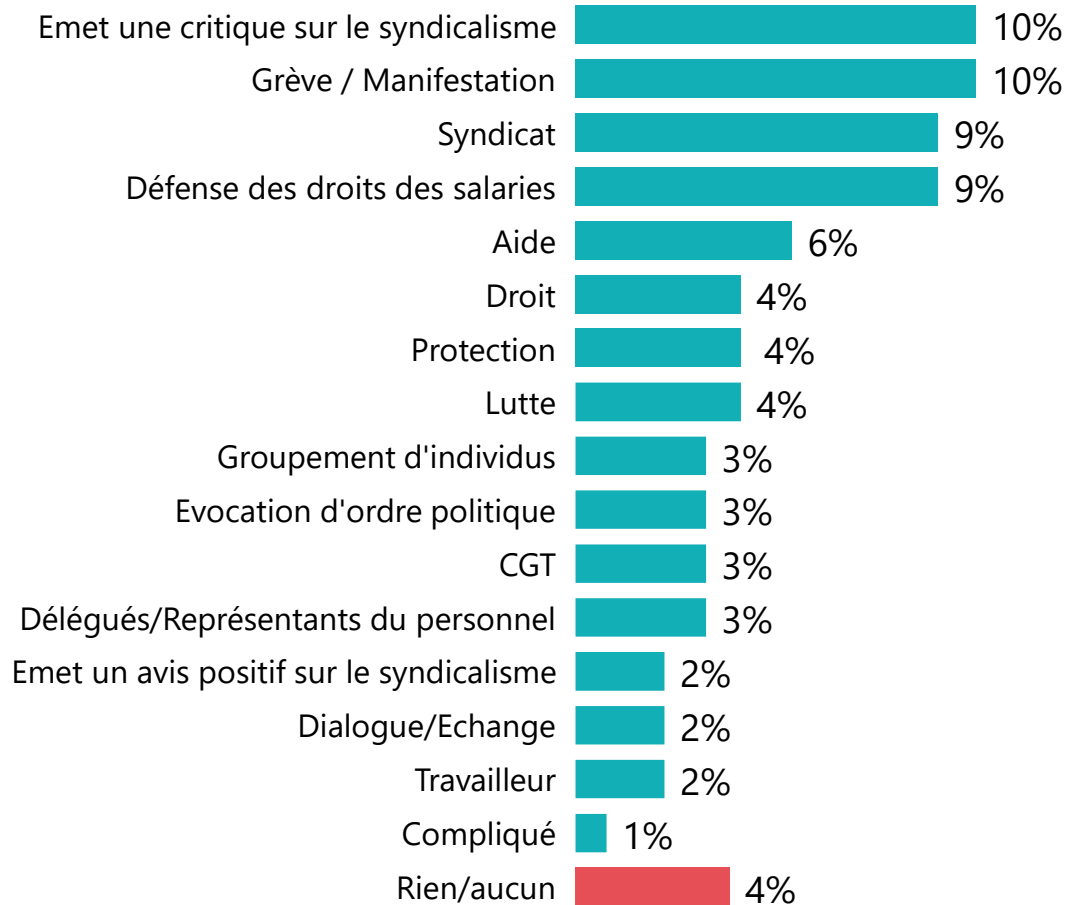


506 personnes

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

Question ouverte, réponse spontanée

## Thèmes abordés



NSP : 23%



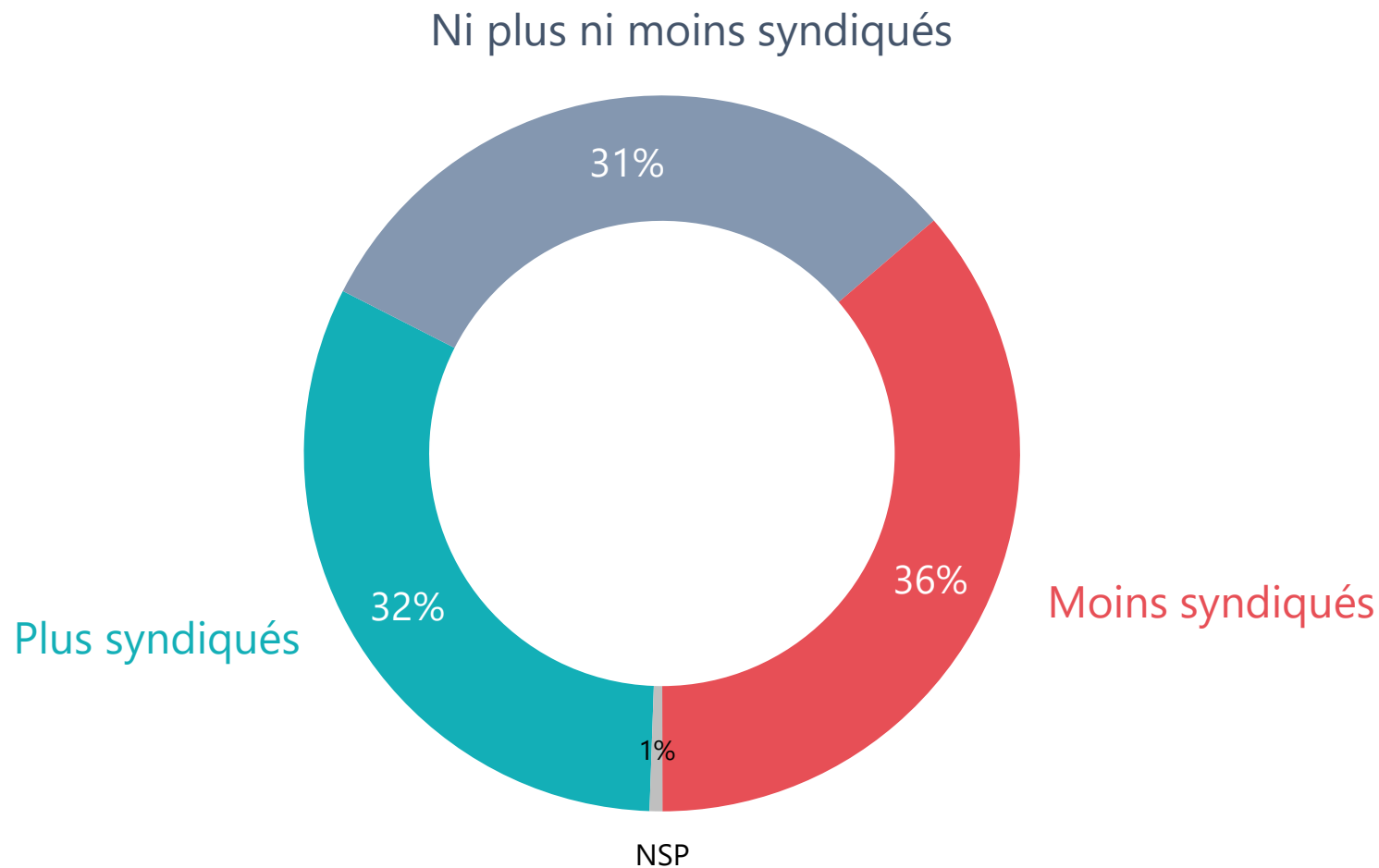




# L'évaluation du taux de syndicalisation des salariés français



Q. Diriez-vous que les salariés français sont plus syndiqués, moins syndiqués, ni plus ni moins syndiqués que les salariés des autres pays européens ?





# L'évaluation du taux de syndicalisation des salariés français



Q. Diriez-vous que les salariés français sont plus syndiqués, moins syndiqués, ni plus ni moins syndiqués que les salariés des autres pays européens ?

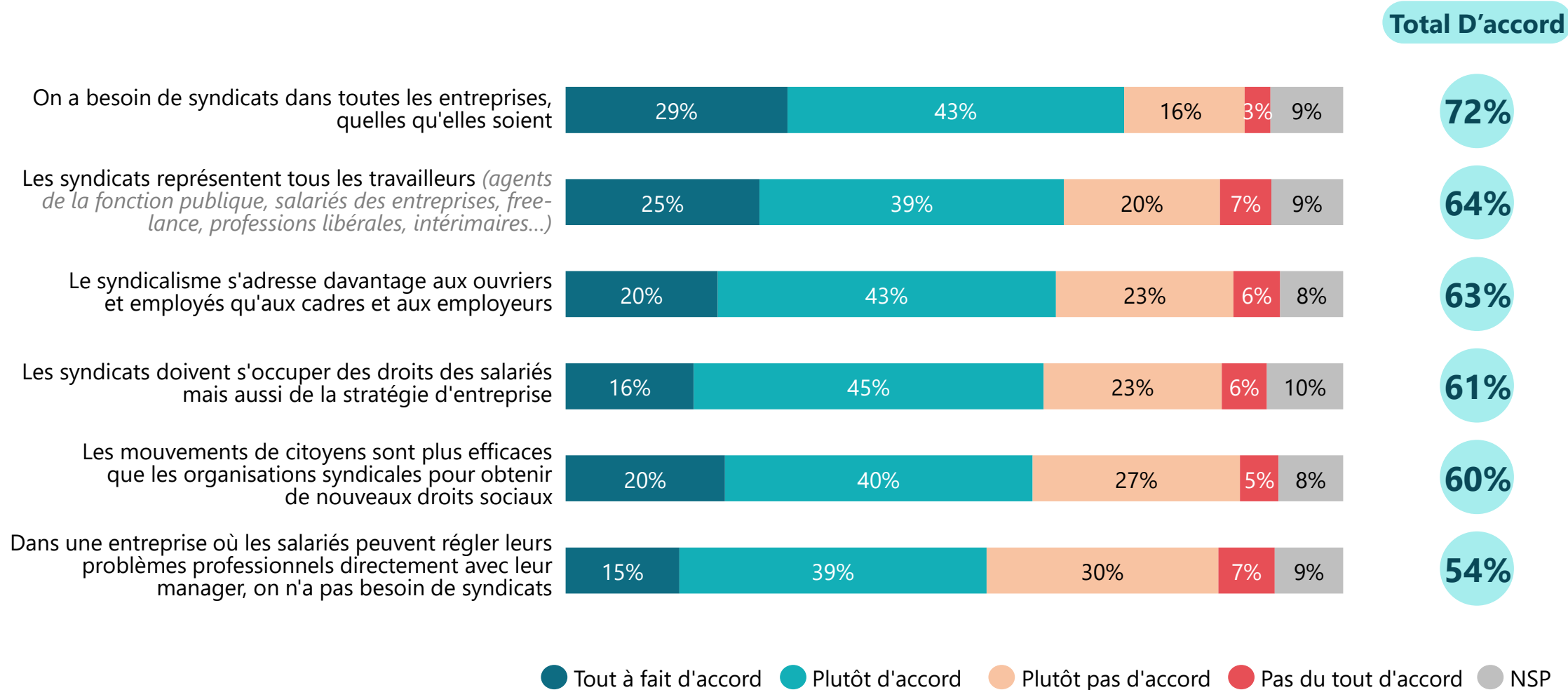
	% Total	Sexe		Âge			Statut		
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -	Etudiant ou inactif
Plus syndiqués	<b>32%</b>	35%	28%	33%	34%	29%	36%	31%	28%
Moins syndiqués	<b>36%</b>	39%	34%	39%	26%	41%	38%	36%	36%
Ni plus ni moins syndiqués	<b>31%</b>	26%	37%	27%	40%	29%	26%	33%	35%



# Les opinions relatives aux syndicats



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





# Les opinions vis-à-vis des syndicats



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 dans toutes les entreprises, quelles qu'elles soient	<b>72%</b>	72%	72%	73%	76%	68%	69%	73%	74%
Les syndicats représentent tous les travailleurs	<b>64%</b>	68%	61%	60%	65%	68%	65%	64%	68%
Le syndicalisme s'adresse davantage aux ouvriers et employés qu'aux cadres et aux employeurs	<b>63%</b>	68%	59%	60%	69%	62%	65%	62%	64%
Les syndicats doivent s'occuper des droits des salariés mais aussi de la stratégie d'entreprise	<b>61%</b>	64%	59%	60%	66%	61%	64%	57%	65%
Les mouvements de citoyens sont plus efficaces que les organisations syndicales pour obtenir de nouveaux droits sociaux	<b>60%</b>	66%	54%	58%	64%	59%	62%	61%	53%
Dans une entreprise où les salariés peuvent régler leurs problèmes professionnels directement avec leur manager, on n'a pas besoin de syndicats	<b>54%</b>	60%	48%	49%	58%	57%	61%	52%	46%



**05**

La construction des relations sociales dans une entreprise

# Les moyens pour garantir de bonnes relations sociales en entreprise

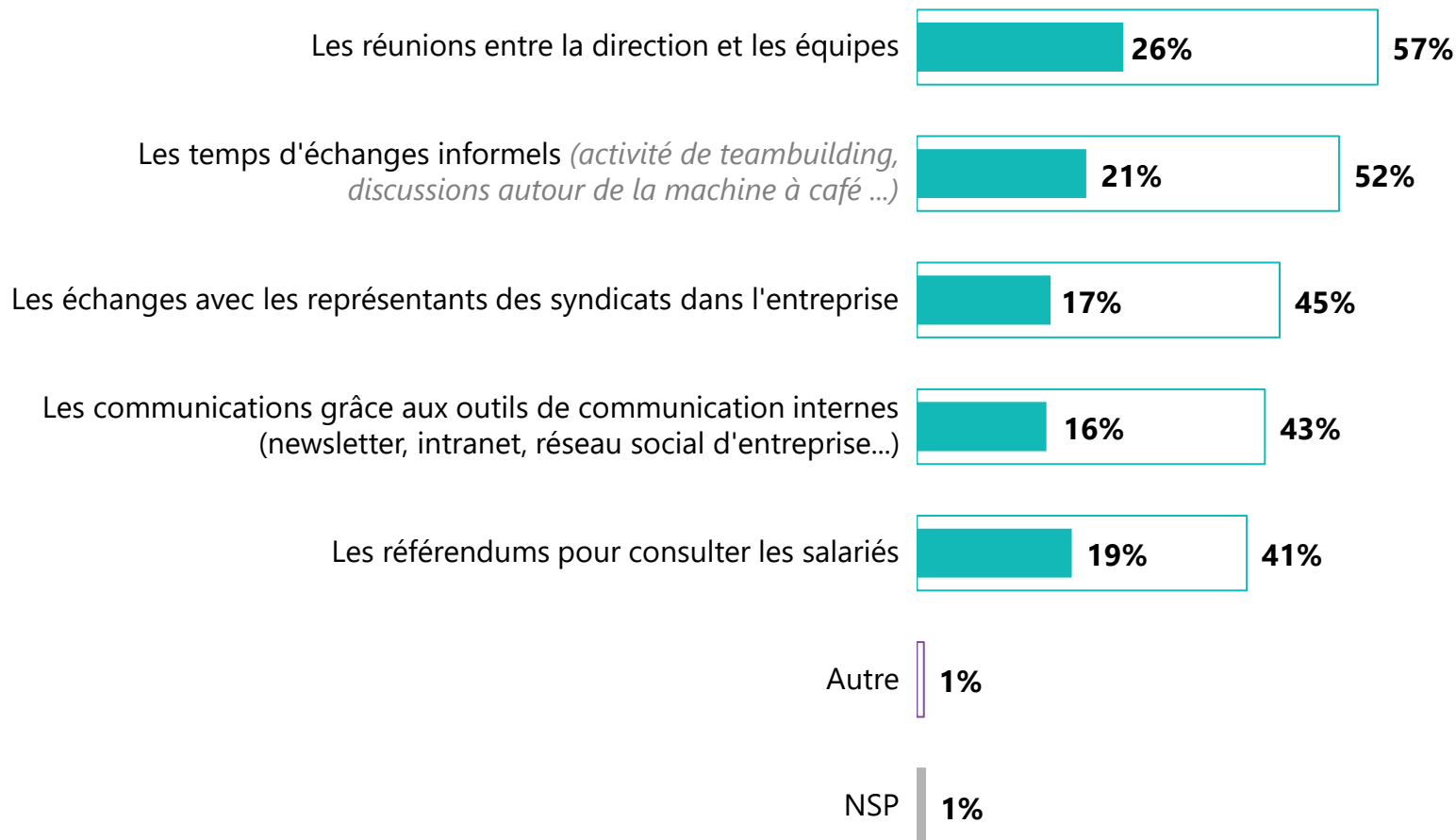


Q. Parmi les moyens suivants, lesquels sont selon vous les plus efficaces pour garantir de bonnes relations sociales dans une entreprise ?

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

En premier

Au total





# Les moyens pour garantir de bonnes relations sociales en entreprise



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

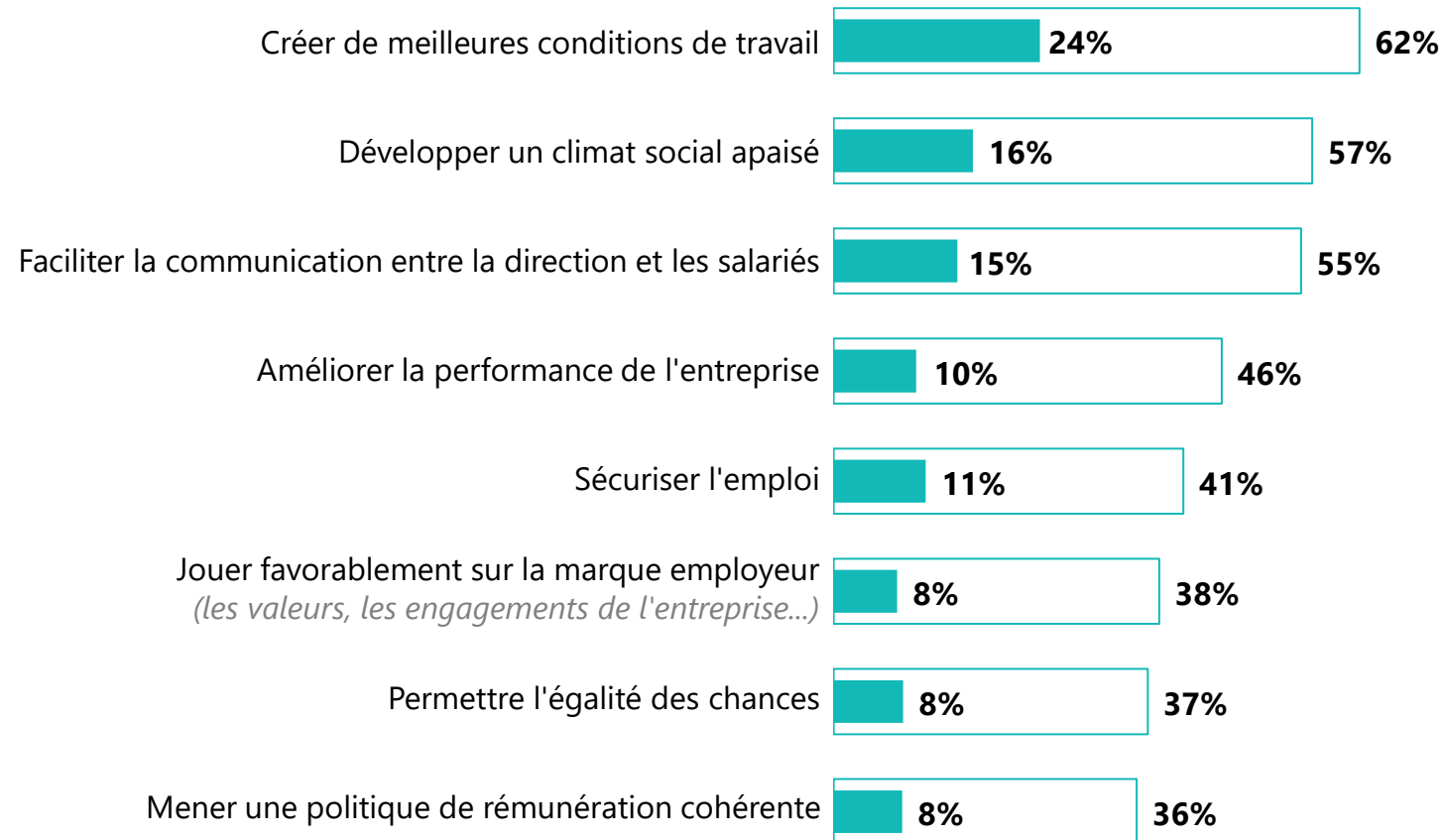
*En premier ? Et ensuite ? Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%*

	% 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	<b>57%</b>	58%	56%	54%	61%	58%	59%	54%	57%
Les temps d'échanges informels	<b>52%</b>	53%	52%	51%	56%	51%	57%	51%	52%
Les échanges avec les représentants des syndicats dans l'entreprise	<b>45%</b>	44%	47%	45%	43%	47%	45%	43%	50%
Les communications grâce aux outils de communication internes	<b>43%</b>	45%	42%	46%	46%	38%	42%	43%	43%
Les référendums pour consulter les salariés	<b>41%</b>	44%	38%	35%	43%	45%	39%	46%	34%
Autre	<b>1%</b>	-	1%	2%	-	-	-	1%	3%

# “ L'utilité des bonnes relations sociales en entreprise

Q. Dans une entreprise les bonnes relations sociales servent avant tout à ... ?  
Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%

En premier  Au total





# “ L'utilité des bonnes relations sociales en entreprise



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

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%

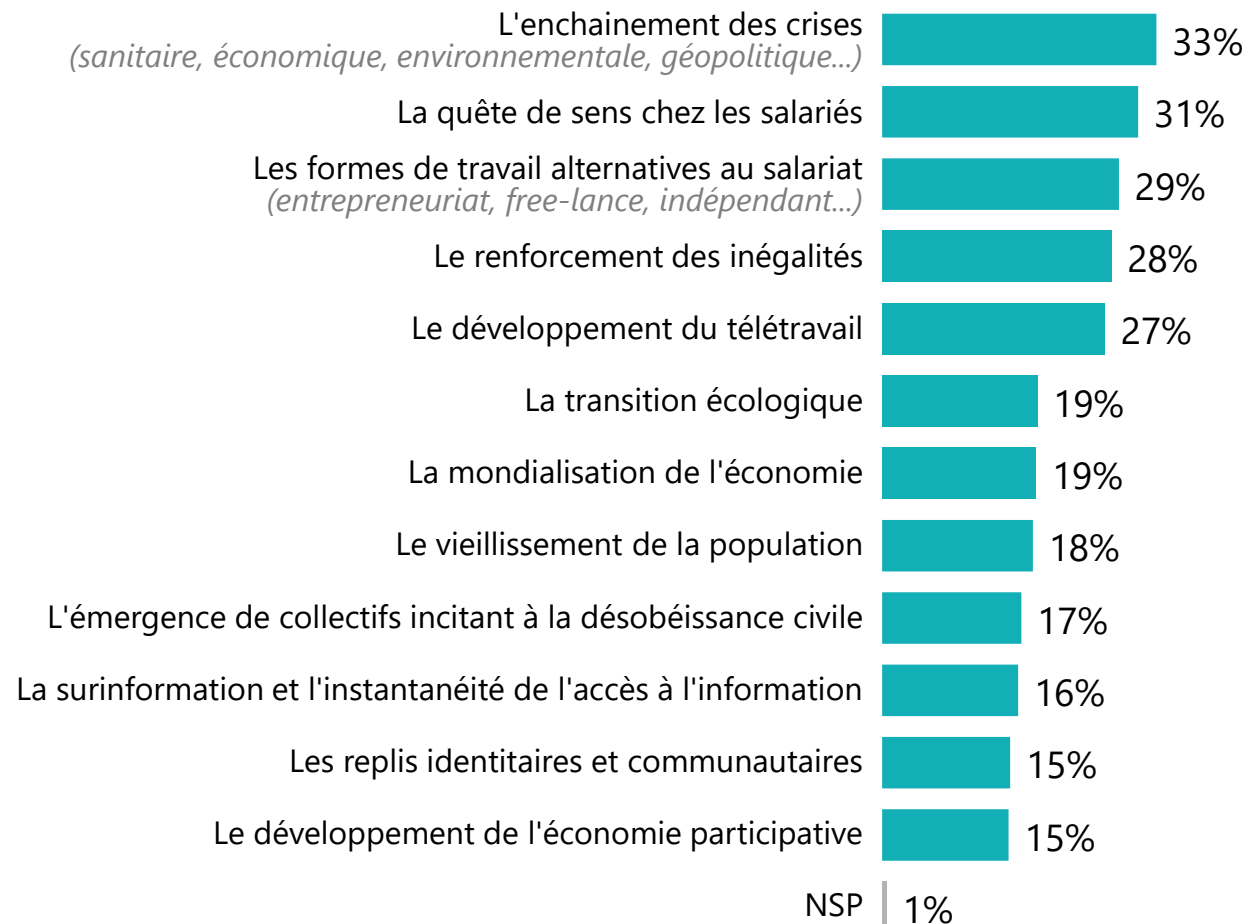
	% Au total	Sexe		Âge			Statut		
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -	Etudiant ou inactif
Créer de meilleures conditions de travail	<b>62%</b>	62%	62%	65%	66%	56%	60%	59%	66%
Développer un climat social apaisé	<b>57%</b>	56%	57%	59%	55%	55%	53%	55%	63%
Faciliter la communication entre la direction et les salariés	<b>55%</b>	52%	58%	55%	56%	55%	55%	55%	52%
Améliorer la performance de l'entreprise	<b>46%</b>	44%	48%	52%	45%	40%	44%	41%	51%
Sécuriser l'emploi	<b>41%</b>	40%	43%	41%	42%	41%	37%	38%	47%
Jouer favorablement sur la marque employeur	<b>38%</b>	39%	37%	42%	38%	35%	38%	37%	40%
Permettre l'égalité des chances	<b>37%</b>	34%	40%	37%	39%	36%	33%	34%	44%
Mener une politique de rémunération cohérente	<b>36%</b>	37%	35%	37%	38%	33%	39%	31%	35%

# Les menaces susceptibles d'affecter durablement les relations sociales dans les entreprises



Q. Selon vous, quelles transformations sociétales parmi les suivantes sont susceptibles d'affecter durablement les relations sociales dans les entreprises ?

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%



# Les menaces susceptibles d'affecter durablement les relations sociales dans les entreprises



Q. Selon vous, quelles transformations sociétales parmi les suivantes sont susceptibles d'affecter durablement les relations sociales dans les entreprises ?

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
L'enchaînement des crises	<b>33%</b>	32%	35%	35%	30%	33%	34%	32%	33%
La quête de sens chez les salariés	<b>31%</b>	29%	33%	24%	40%	32%	31%	33%	27%
Les formes de travail alternatives au salariat	<b>29%</b>	27%	30%	34%	28%	23%	26%	28%	34%
Le renforcement des inégalités	<b>28%</b>	29%	26%	27%	29%	27%	28%	26%	30%
Le développement du télétravail	<b>27%</b>	28%	26%	27%	30%	24%	23%	27%	33%
La transition écologique	<b>19%</b>	20%	18%	23%	18%	14%	17%	20%	19%
La mondialisation de l'économie	<b>19%</b>	21%	16%	16%	19%	22%	19%	18%	17%
Le vieillissement de la population	<b>18%</b>	17%	19%	18%	23%	14%	16%	17%	21%
L'émergence de collectifs incitant à la désobéissance civile	<b>17%</b>	19%	15%	20%	16%	14%	22%	14%	14%
La surinformation et l'instantanéité de l'accès à l'information	<b>16%</b>	19%	14%	18%	12%	18%	21%	10%	21%
Les replis identitaires et communautaires	<b>15%</b>	15%	16%	13%	14%	19%	19%	13%	12%
Le développement de l'économie participative	<b>15%</b>	18%	13%	14%	18%	14%	18%	16%	10%



**06**

Les perceptions relatives à  
l'engagement

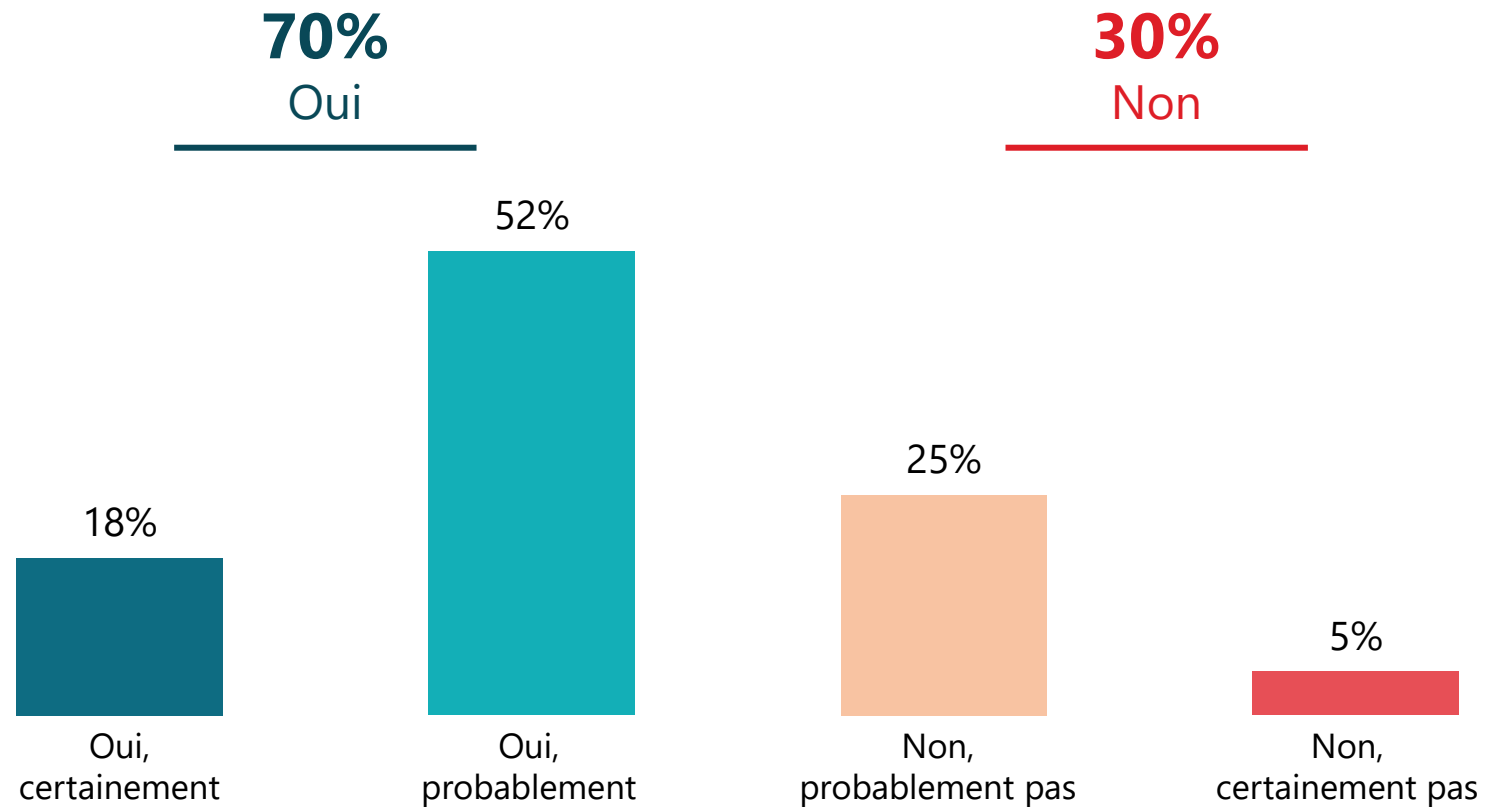


# La volonté de s'engager pour une cause



506 personnes

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





# La volonté de s'engager pour une cause



506 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
<b>Sous-total Oui</b>	<b>70%</b>	<b>73%</b>	<b>67%</b>	<b>67%</b>	<b>74%</b>	<b>71%</b>	<b>79%</b>	<b>66%</b>	<b>61%</b>
...Oui, certainement	18%	20%	16%	19%	16%	18%	22%	13%	19%
...Oui, probablement	52%	53%	51%	48%	58%	53%	57%	53%	42%
<b>Sous-total Non</b>	<b>30%</b>	<b>27%</b>	<b>33%</b>	<b>32%</b>	<b>26%</b>	<b>29%</b>	<b>20%</b>	<b>34%</b>	<b>39%</b>
...Non, probablement pas	25%	23%	27%	26%	21%	26%	16%	29%	31%
...Non, certainement pas	5%	4%	6%	6%	5%	3%	4%	5%	8%

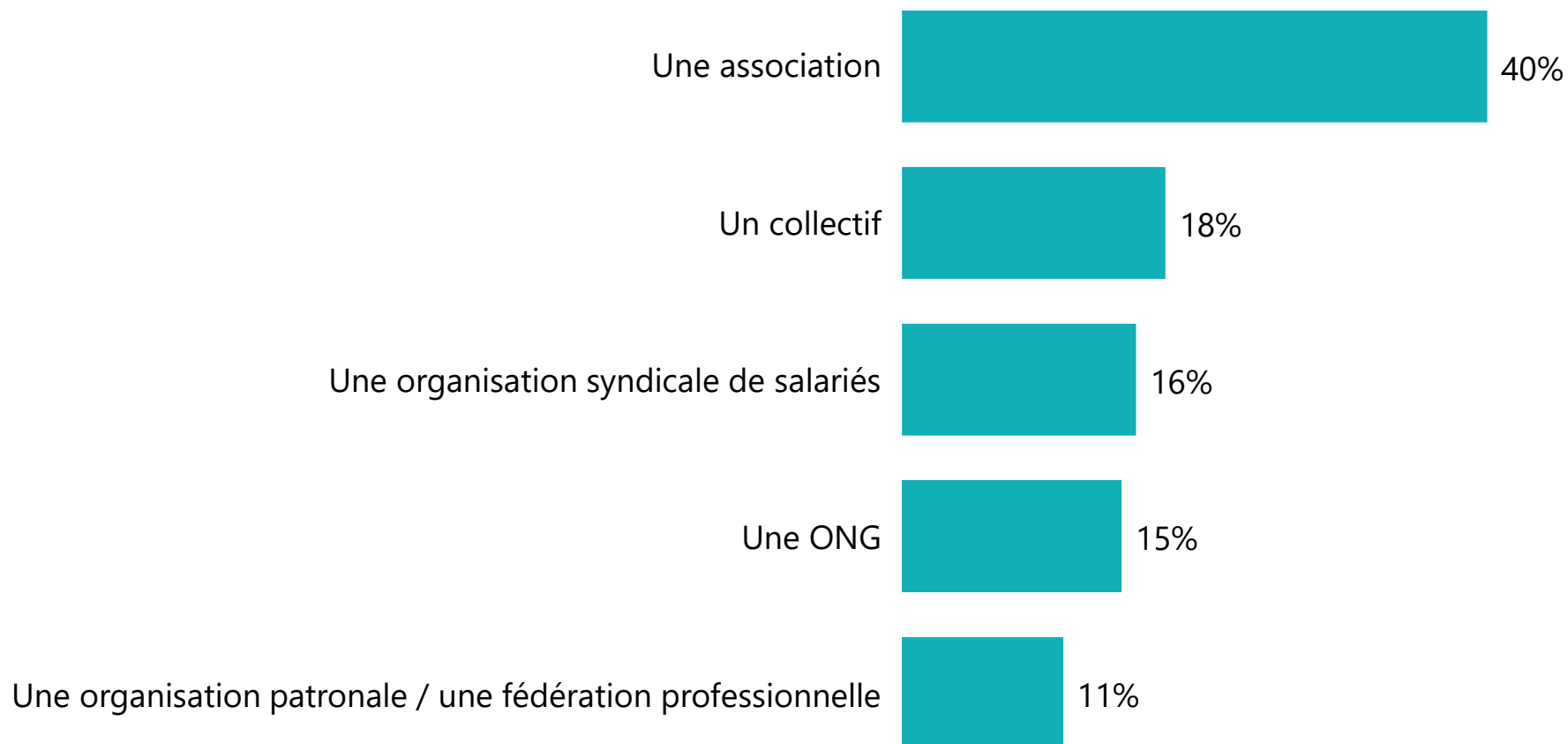


# Les organisations les plus attractives pour s'engager



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 70% de l'échantillon





# Les organisations les plus attractives pour s'engager



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 70% de l'échantillon

	% Total	Sexe		Âge			Statut		
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -	Etudiant ou inactif
Une association	<b>40%</b>	33%	47%	39%	40%	40%	34%	44%	42%
Un collectif	<b>18%</b>	21%	14%	19%	17%	17%	22%	11%	22%
Une organisation syndicale de salariés	<b>16%</b>	19%	13%	13%	18%	18%	14%	22%	9%
Une ONG	<b>15%</b>	13%	18%	15%	16%	15%	15%	14%	17%
Une organisation patronale / une fédération professionnelle	<b>11%</b>	14%	8%	14%	9%	10%	15%	9%	10%

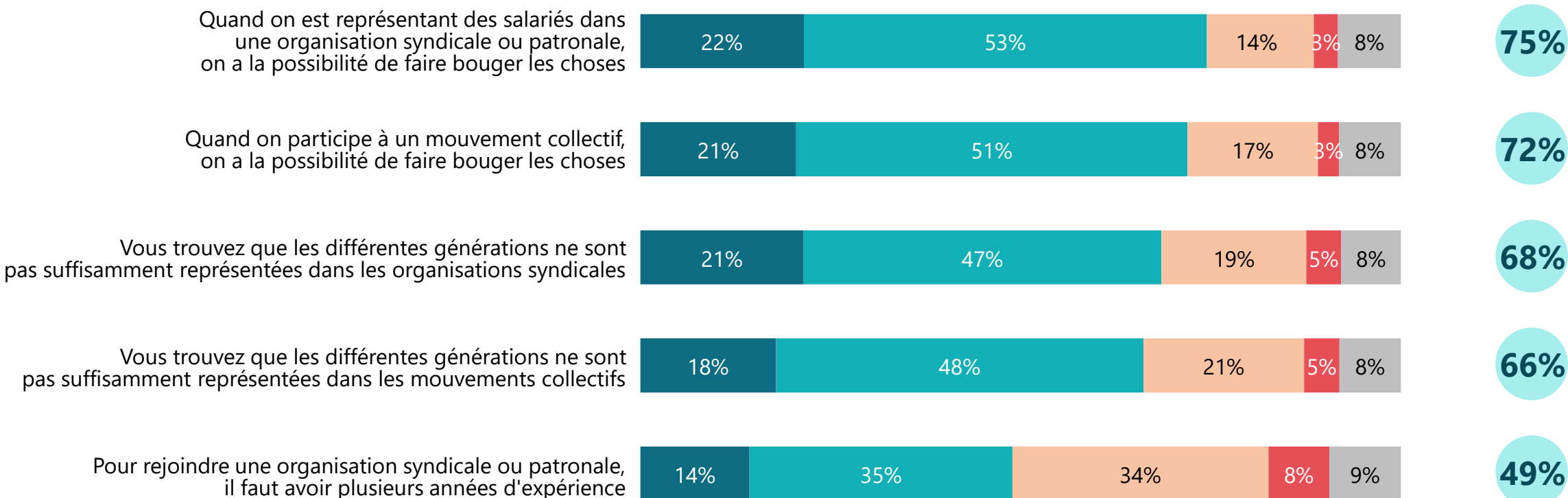


# Les opinions relatives à l'engagement dans certaines organisations



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

Total D'accord



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

# Les opinions relatives à l'engagement dans certaines organisations



Q. Êtes-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 est représentant des salariés dans <u>une organisation syndicale ou patronale</u> , on a la possibilité de faire bouger les choses	<b>75%</b>	76%	73%	76%	77%	71%	78%	72%	77%
Quand on participe à un <u>mouvement collectif</u> , on a la possibilité de faire bouger les choses	<b>72%</b>	73%	71%	65%	77%	76%	73%	72%	73%
Vous trouvez que les différentes générations ne sont pas suffisamment représentées dans les <u>organisations syndicales</u>	<b>68%</b>	69%	68%	66%	73%	67%	69%	68%	67%
Vous trouvez que les différentes générations ne sont pas suffisamment représentées dans les <u>mouvements collectifs</u>	<b>66%</b>	67%	66%	61%	69%	70%	67%	69%	59%
Pour rejoindre une organisation syndicale ou patronale, il faut avoir plusieurs années d'expérience	<b>49%</b>	51%	47%	48%	53%	47%	56%	48%	43%

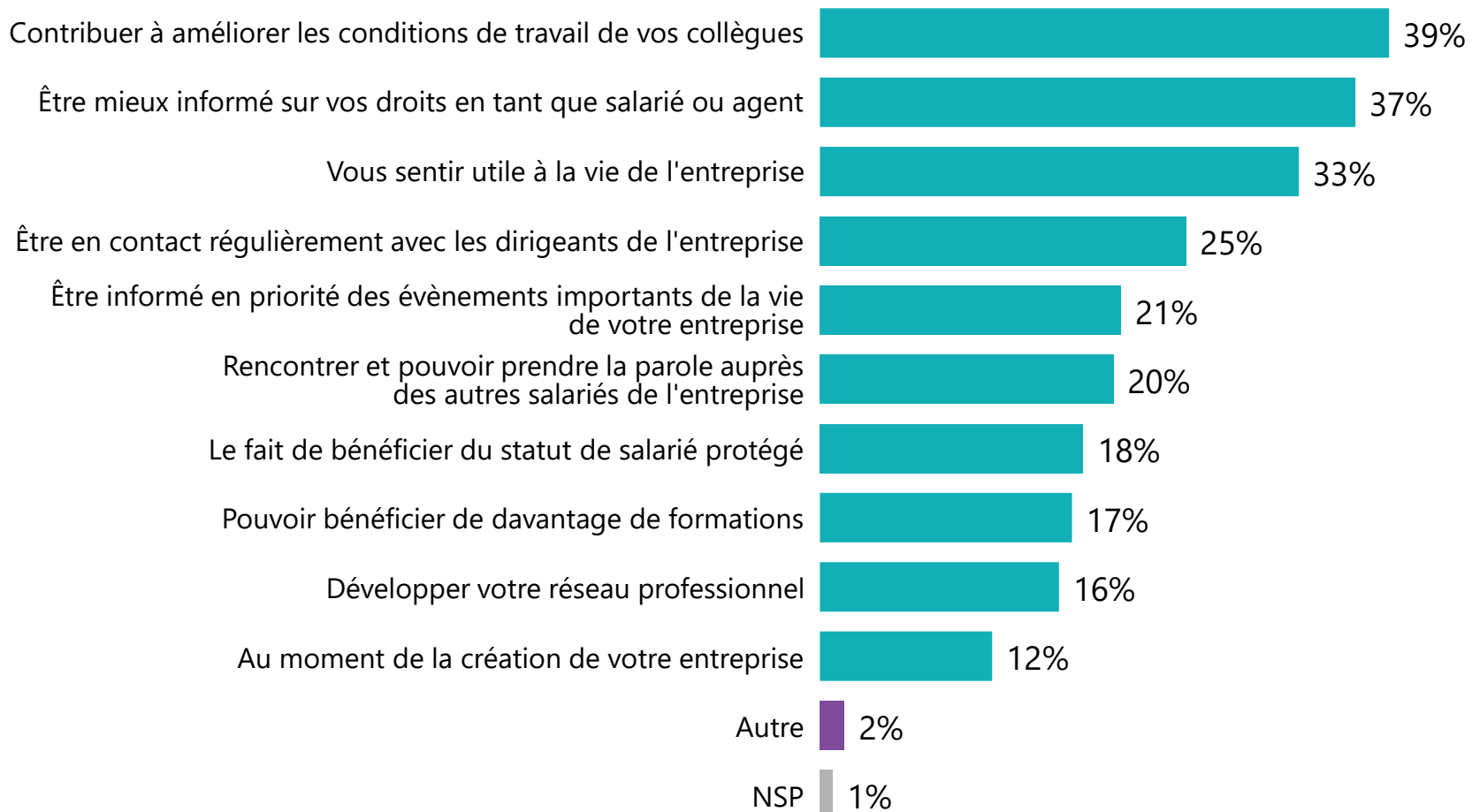


# Les motivations à rejoindre une organisation syndicale



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

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%





# Les motivations à rejoindre une organisation syndicale



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

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%

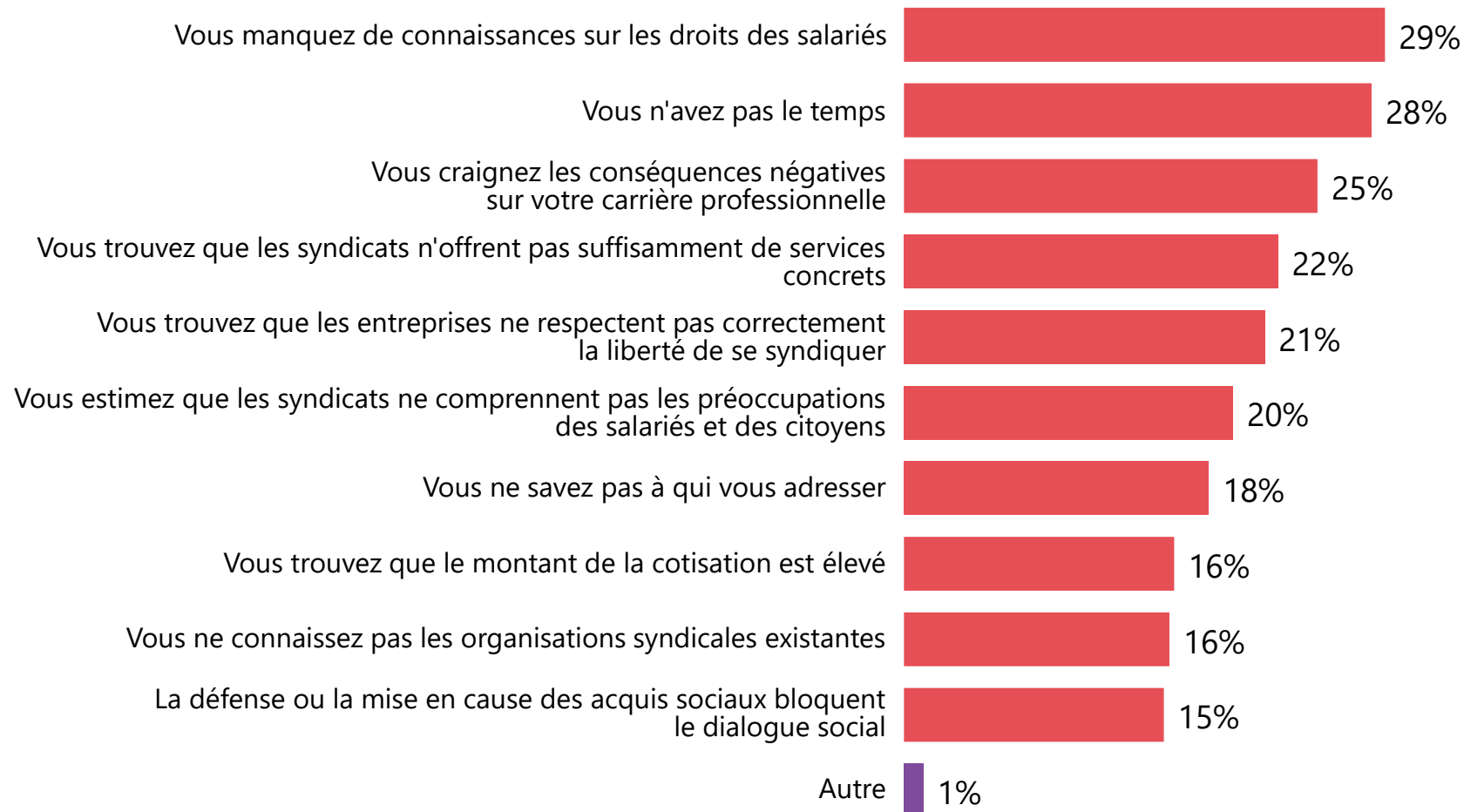
	% Total	Sexe		Âge			Statut		
		Homme	Femme	18-24 ans	25-29 ans	30-35 ans	CSP +	CSP -	Etudiant ou inactif
Contribuer à améliorer les conditions de travail de vos collègues	<b>39%</b>	34%	44%	36%	43%	39%	39%	39%	38%
Être mieux informé sur vos droits en tant que salarié ou agent	<b>37%</b>	36%	37%	38%	35%	36%	34%	38%	38%
Vous sentir utile à la vie de l'entreprise	<b>33%</b>	34%	32%	34%	32%	32%	26%	34%	39%
Être en contact régulièrement avec les dirigeants de l'entreprise	<b>25%</b>	33%	17%	25%	28%	23%	29%	21%	24%
Être informé en priorité des événements importants de la vie de votre entreprise	<b>21%</b>	24%	17%	18%	21%	23%	19%	25%	15%
Rencontrer et pouvoir prendre la parole auprès des autres salariés de l'entreprise	<b>20%</b>	22%	18%	20%	20%	20%	25%	18%	17%
Le fait de bénéficier du statut de salarié protégé	<b>18%</b>	17%	19%	16%	16%	21%	17%	17%	22%
Pouvoir bénéficier de davantage de formations	<b>17%</b>	16%	18%	15%	18%	19%	16%	18%	18%
Développer votre réseau professionnel	<b>16%</b>	19%	14%	18%	15%	16%	15%	15%	20%
Au moment de la création de votre entreprise	<b>12%</b>	12%	12%	15%	12%	7%	11%	11%	14%
Autre	<b>2%</b>	-	3%	1%	2%	2%	2%	1%	1%



# Les raisons de refuser à rejoindre une organisation syndicale



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 raisons de refuser à rejoindre une organisation syndicale



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	<b>29%</b>	27%	31%	33%	26%	26%	24%	32%	30%
Vous n'avez pas le temps	<b>28%</b>	25%	31%	30%	21%	30%	22%	27%	39%
Vous craignez les conséquences négatives sur votre carrière professionnelle	<b>25%</b>	26%	23%	21%	27%	27%	28%	24%	21%
Vous trouvez que les syndicats n'offrent pas suffisamment de services concrets	<b>22%</b>	25%	19%	23%	22%	22%	23%	19%	25%
Vous trouvez que les entreprises ne respectent pas correctement la liberté de se syndiquer	<b>21%</b>	20%	22%	22%	20%	21%	23%	23%	17%
Vous estimez que les syndicats ne comprennent pas les préoccupations des salariés et des citoyens	<b>20%</b>	20%	19%	20%	21%	17%	21%	19%	19%
Vous ne savez pas à qui vous adresser	<b>18%</b>	18%	19%	20%	22%	13%	15%	20%	19%
Vous trouvez que le montant de la cotisation est élevé	<b>16%</b>	16%	16%	19%	12%	16%	16%	15%	18%
Vous ne connaissez pas les organisations syndicales existantes	<b>16%</b>	16%	16%	17%	18%	13%	20%	14%	11%
La défense ou la mise en cause des acquis sociaux bloquent le dialogue social	<b>15%</b>	18%	13%	17%	14%	15%	15%	13%	19%
Autre	<b>1%</b>	-	2%	1%	2%	1%	-	2%	1%



## RENDRE LE MONDE INTELLIGIBLE POUR AGIR AUJOURD'HUI ET IMAGINER DEMAIN

# WE ARE DIGITAL !

**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.

**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 !

[www.opinion-way.com](http://www.opinion-way.com)



### Envie d'aller plus loin ?

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

[newsletter !](#)

# “*opinion*way”

15 place de la République  
75003 Paris

PARIS  
CASABLANCA  
ALGER  
VARSOVIE  
ABIDJAN

Vos contacts

#### **Bruno Jeanbart**

Vice-Président

[bjeanbart@opinion-way.com](mailto:bjeanbart@opinion-way.com)

#### **Jessie Marius**

Directrice d'études – Pôle opinion

[jmarius@opinion-way.com](mailto:jmarius@opinion-way.com)

#### **Clément Royaux**

Chargé d'études senior – Pôle opinion

[croyaux@opinion-way.com](mailto:croyaux@opinion-way.com)