

# **Les attentes des salariés à bas salaires envers les syndicats : résultats d'une enquête par questionnaire**

*Nicolas FARVAQUE, Jean-Pierre YONNET\**

---

## **Introduction**

Le profil usuel de l'adhérent d'un syndicat est plutôt un homme, de plus de 40 ans, en CDI à temps plein, plutôt qualifié, travaillant dans une grande entreprise ou dans le secteur public, et disposant de revenus supérieurs ou égaux à la moyenne : en moyenne, sur la période 1996-2004, 12,3 % des salariés classés dans le 4<sup>e</sup> quartile de revenu sont adhérents syndicaux, contre 3,7 % des salariés du premier quartile (Amossé, Pignoni, 2006). Si les salariés, en France, ont une faible propension à la syndicalisation, cela est encore plus vrai des salariés les moins bien rémunérés : pour quelles raisons ? Que pensent malgré cela les salariés à bas salaires de l'action syndicale ?

L'objet de la recherche dont nous présentons ici quelques résultats centraux était ainsi de chercher à comprendre les attentes des salariés à bas salaires vis-à-vis du syndicalisme. Il s'agissait de définir des profils d'attitudes et d'attentes de cette population au regard de l'action syndicale et des objets possibles de la négociation et de la revendication.

---

\* Article basé sur une recherche exécutée par l'ORSEU dans le cadre de la convention d'études conclue entre l'IRES au service des organisations syndicales et l'UNSA Education-Centre Henri Aigueperse. Nicolas Farvaque est responsable du pôle Recherche de l'ORSEU. Jean-Pierre Yonnet est directeur de l'ORSEU. Les auteurs remercient les participants à un séminaire organisé par l'IRES, en particulier Christian Dufour, Florence Lefresne et François Michon pour leurs commentaires et remarques sur une précédente version de cet article.

L'enquête est basée sur un questionnaire original entièrement consacré à cette question, à laquelle peu d'études ont été consacrées jusqu'à présent à notre connaissance. La démarche empirique part de ce constat de manque d'outils de recherche centrés sur le regard porté par une frange particulière du salariat français (dont on pourrait penser qu'elle a justement fortement besoin du syndicalisme pour améliorer sa situation). La relation entre ces salariés et les organisations syndicales s'interroge dans les deux sens : d'un côté, il s'agit de considérer la capacité des organisations représentant les salariés à se rapprocher de ces salariés (tant au niveau des pratiques que des discours) ; de l'autre, la question est celle du point de vue des salariés sur le mouvement syndical lui-même et de leurs diverses pratiques en relation avec le milieu syndical. C'est cette seconde approche qui a été centrale dans notre démarche. Elle se distingue donc nettement d'une analyse de discours et de pratiques des syndicats pour représenter telle catégorie de salariés. Notre recherche est en tout point complémentaire avec cet autre type de démarche sociologique. Un des points aveugles des relations professionnelles et industrielles, justifiant le bien fondé de ce dernier type de démarche, est en effet la relation des salariés au syndicalisme. Partout confronté à des processus d'évolution des régimes et normes d'emploi, le syndicalisme cherche à évoluer de manière à rester représentatif d'un salariat de plus en plus éclaté et précarisé (*Chronique Internationale de l'IREN*, 2005). De fait, il est possible de regarder les actions des acteurs syndicaux sur le terrain, dans les entreprises, afin de comprendre comment il est possible de maintenir une représentativité réelle, au-delà des règles formelles de mandatement ou d'élection de délégués (Dufour, Hege, 2002). Toujours dans cette même logique de partir du point de vue des syndicats ou des syndicalistes, ce qui n'est pas la même chose, pour regarder l'adaptation des organisations et de leurs acteurs aux mutations de l'emploi et du salariat, il est possible de regarder les registres discursifs des organisations syndicales afin d'apprécier leur positionnement relatif. Un sujet comme la sécurisation des parcours donne ainsi lieu à une différenciation de l'offre syndicale (Grimault, 2006), dont on peut se demander si les salariés saisissent bien les nuances. On notera également que ces différents travaux abordent plus aisément la relation du syndicalisme aux formes contemporaines de précarité (Perrin, 2004 ; Dufour, Hege, 2005 ; Lestrade, 2007), moins directement à la question des bas salaires, voire de la pauvreté laborieuse.

Le but de cette enquête était donc de changer doublement l'angle d'analyse : d'abord, partir non pas des syndicats mais bien des salariés et de leurs attentes ; ensuite, aborder le point de vue d'une catégorie particulière de salariés, ceux dits à bas salaires. Or, et notre échantillon le confirme, le classement dans une catégorie de salariés à bas salaire est loin de recouvrir la catégorie de salarié précaire. Le cas de salariés bien installés, bénéficiaires

d'emplois stables, mais rémunérés en-deçà d'un seuil les désignant conventionnellement comme à bas salaires déplace en effet la problématique. Parler de salariés à bas salaires ou de salariés précaires ne renvoie pas à la même population (même si les deux sous-populations connaissent de grandes similitudes et de multiples intersections). Pour le syndicalisme comme pour toute forme d'action collective, la convention d'évaluation retenue compte, que ce soit pour le discours ou pour les pratiques de terrain, c'est-à-dire l'autre versant de la problématique mentionnée auparavant. Dans ce contexte, savoir ce que pensent les salariés à bas salaire de l'action syndicale ou encore comment ils caractérisent leurs préférences en matière de négociations collectives et de méthode d'action est donc susceptible d'indiquer des pistes nombreuses pour les relations sociales au niveau national comme au niveau de l'entreprise.

La première partie du texte présente la méthode d'enquête et la convention choisie. A été retenue une définition large (plus englobante que celle habituellement utilisée dans les études sur les salariés à bas salaires), basée sur une approche en termes de politiques de l'emploi. Les politiques d'emploi ont en effet la particularité, en France, d'avoir empilé les mesures d'incitation à l'embauche de salariés peu qualifiés autour du SMIC. Nous revenons dans un premier temps sur les conventions statistiques et d'action publique concernant la/les catégorie(s) de salariés à bas salaires. L'étude a ainsi pour objet l'analyse des attentes des salariés gagnant moins de 1,3 fois le SMIC en direction des syndicats et au regard de ce que sont pour eux les critères, positifs et négatifs, de la qualité d'un emploi. Le champ d'investigation est défini par un critère particulier, relatif au salaire de la personne (et non du foyer). Puisque nous n'avons interrogé que des personnes gagnant moins de 1,3 le salaire minimum, le public étudié est donc dès le départ désigné par un critère fondamental de la qualité de l'emploi – sa rétribution : s'agit-il pour eux d'un enjeu central de l'action syndicale ? Comment caractérisent-ils la défense des salaires par rapport à d'autres thèmes d'action syndicale ? Autrement dit, on pourrait se demander si le protocole d'enquête ne porte pas déjà en lui une partie de la réponse. Demander à ces personnes, que l'on peut dire, sous certaines conditions et en fonction de certaines conventions en vigueur, à bas salaires, leurs attentes envers les syndicats et leurs critères de la qualité d'un emploi, permet donc de vérifier si la question des salaires est bien l'enjeu fondamental à leurs yeux. Ces questions seront l'objet de la seconde partie.

Enfin, nous présentons dans une dernière partie les attentes de ces salariés au regard du syndicalisme (quels objets pour l'action syndicale ? quelle forme d'action ?). Une typologie des attentes et des positions des salariés sera proposée. Celle-ci révèle aussi différentes formes de distance voire de méfiance vis-à-vis des syndicats. La notion d'individualisme sera discutée

au regard des résultats du questionnaire. Nous interrogeons en conclusion la capacité du syndicalisme à répondre à ces attentes.

## **I. Les salariés à bas salaires, l'action publique et l'action syndicale**

### **I.1. La convention retenue pour la catégorie « salariés à bas salaires »**

La situation des salariés à bas salaires a fait l'objet de nombreuses études, qu'il convient de distinguer de celles concernant les travailleurs pauvres, même si des interrogations et enjeux sociaux sont bien évidemment communs à ces deux populations<sup>1</sup>. Pour Rigaudiat (2005), lorsque l'on regarde la population des travailleurs pauvres (en 2001), on constate que si un quart d'entre eux n'a connu que le chômage et un autre quart alterne emploi précaire et chômage, quasiment la moitié d'entre eux a au contraire occupé un emploi stable durant l'année. Comme l'écrit l'auteur, « La pauvreté de ces salariés ne provient donc ni du chômage, ni de l'intermittence ou de la précarité de leurs emplois. Son origine est bien à rechercher dans les très bas salaires (ou très bas revenus) procurés par une activité pourtant exercée sans intermittence pendant toute l'année. Des revenus professionnels insuffisants et ne permettant pas de vivre décemment placent ces travailleurs – dont il faut, au passage, souligner que les salariés n'en représentent qu'environ 60 % – sous le seuil de pauvreté ; il y a ainsi une *précarité par l'emploi* » (*ibid.*, p. 249).

Cependant, une part importante des travailleurs à bas salaires ne figure pas dans les chiffres des travailleurs pauvres : de 60 à 80 % selon les définitions retenues. Pour Pierre Concialdi (2002), cela peut en partie s'expliquer par le fait que l'incidence de la pauvreté parmi les salariés est plus faible que celle des bas salaires. Pour les couples, l'existence d'un second salaire réduit fortement le risque de pauvreté pour les travailleurs à bas salaires.

### **Définition usuelle**

Parler de bas salaires est évidemment une construction statistique, reposant sur des définitions conventionnelles et des outils de mesure.

---

1. L'INSEE définit deux critères pour identifier les travailleurs pauvres :  
- les « actifs économiques » sont ceux qui ont passé au moins six mois de l'année sur le marché du travail. Parmi eux, on distingue les « travailleurs » (ont eu un emploi au moins un mois durant l'année) et les chômeurs (aucun emploi durant l'année) ;  
- un actif est « pauvre » s'il/elle vit dans un ménage statistiquement considéré comme pauvre selon l'INSEE, *i.e.* un ménage où le revenu par unité de consommation est inférieur à 50 % du revenu médian.

La définition habituellement retenue par l'INSEE considère comme salariés à bas salaire les salariés dont le salaire mensuel est inférieur aux deux tiers du salaire médian (d'autres définitions retenant le salaire annuel). Cela inclut donc les salariés du privé comme du public, quel que soit leur temps de travail. Le seuil des deux tiers du salaire médian retenu par cette définition correspond approximativement au niveau du SMIC.

Avec cette définition, on peut estimer le nombre de salariés à bas salaires à un salarié sur six, en France en 2001, ce qui représentait à cette date environ 3,4 millions de personnes (Concialdi, 2002). Cette catégorie a augmenté en taille dans une proportion importante depuis le début des années 1980, passant de 11,4 % en 1983 à 16,5 % au début des années 2000. Des données plus anciennes (Concialdi, Ponthieux, 1997) indiquent une nette surreprésentation des femmes, des temps partiels et des jeunes dans l'emploi à bas salaire. Le portrait-type d'un salarié à bas salaire en France, à cette date, est donc celui d'une femme de moins de 25 ans en temps partiel (les emplois à temps partiel concernant 77 % des salariés à bas salaires). À l'effet durée de travail (qui influence directement, inévitablement, le salaire reçu en fin de mois), s'ajoute un effet structure, les salariés en emplois à temps partiel étant plus souvent moins qualifiés, employés dans des secteurs peu rémunérateurs ou/et dans des petites entreprises (Colin, 1997). Les contrats aidés de la politique de l'emploi et les CDD sont aussi largement surreprésentés.

### Définition en termes de politiques de l'emploi

Une autre définition possible des salariés à bas salaires désigne l'ensemble des salariés dont le salaire est inférieur à 1,3 SMIC à temps complet (Lhommeau, 2005). L'avantage de cette définition est, outre sa simplicité, le fait qu'elle renvoie directement aux normes de la politique française de l'emploi. Les dispositifs de réduction du coût du travail (d'exonération des cotisations sociales employeurs) ont longtemps été calibrés sur cette norme, et le seuil de 1,3 SMIC a pu être retenu comme convention. Selon l'étude de Bertrand Lhommeau pour l'INSEE, un peu plus de 37 % des salariés en France se situeraient sous ce seuil à la fin des années 1990<sup>2</sup>. Cette proportion était d'un peu plus de 29 % en 1984. L'accroissement sur les deux décennies s'explique principalement en raison de la hausse du temps partiel, de la hausse des embauches sur des emplois faiblement rémunérés bien qu'à temps complet, et du ralentissement de la mobilité salariale. Un symptôme frappant est ainsi la moindre mobilité des bas salaires dans

2. Si l'on retient le seuil habituel et inférieur fixé à deux tiers de la médiane, l'étude confirme que la part des salariés à bas salaires dans le salariat est d'environ 16 %, soit un salarié sur six (surtout des femmes et des jeunes).

les années 1990, c'est-à-dire le fait de sortir de la tranche des bas salaires (de gagner plus que 1,3 SMIC). Ces sorties étaient fréquentes dans les années 1980, elles le sont moins ensuite, essentiellement en raison de la plus forte croissance du SMIC que le salaire moyen sur la période. Cela concerne l'ensemble des secteurs, et pour les secteurs où les bas salaires sont les plus nombreux (services aux personnes, commerce, industries agroalimentaires), la part des emplois à bas salaires augmente plus rapidement que les sorties de bas salaires. Le résultat décrit est bien ici le produit de choix en matière de politique d'emploi.

C'est cette définition que nous avons retenue dans la méthodologie de l'enquête.

## **1.2. Une enquête par questionnaire : présentation de l'étude**

L'étude de l'ORSEU a employé la technique du sondage qualitatif par questionnaire<sup>3</sup>. Le questionnaire était divisé en cinq blocs de questions, concernant : l'emploi actuel (secteur, contrat de travail, temps de travail) ; des éléments de trajectoire professionnelle (ancienneté dans l'emploi, expérience du chômage sur la période récente, changements d'emplois, expérience d'un emploi payé au-delà du seuil de 1 250 €) ; la perception de l'environnement de travail (degré d'information sur différents champs d'action syndicale) ; les relations avec les syndicats (rôle perçu des syndicats et rôle souhaité, contacts, motifs de la non-adhésion le cas échéant, services souhaités) et enfin la perception de la qualité de l'emploi (critères prioritaires, principaux aspects positifs et négatifs). Dans le cadre de cet article, nous nous concentrerons sur certains des principaux résultats tirés de ce questionnaire.

Le protocole d'enquête initialement envisagé passait par deux canaux différents (une passation par enquête de rue ; une remontée de questionnaire *via* un canal syndical). Seul l'échantillon obtenu par l'enquête de rue a pu être utilisé dans le cadre de cette étude, en raison du nombre beaucoup trop insuffisant de questionnaires obtenus par le canal syndical. L'enquête s'est finalement déroulée sur plusieurs territoires du Nord-Pas-de-Calais, sur trois périodes : mai-juin 2005, septembre 2005 et juin 2006. Nous avons diffusé ce questionnaire sur des territoires variés et représentatifs de la région : principalement dans les centres-villes et différents quartiers de Lille, Dunkerque, Lens, Valenciennes, Armentières et Roubaix (soit un tissu socio-économique assez hétérogène), et par diffusion du questionnaire de proche en proche. Il est clair que ce choix impose des limites aux conclusions tirées de l'étude. Pour autant, sans effectuer de généralisation

---

3. Voir Farvaque *et al.* (2006). Rapport disponible en ligne sur [www.orseu.com](http://www.orseu.com)

## Encadré 1

**L'échantillon**

L'échantillon comprend 574 individus gagnant moins de 1 250 € nets par mois, soit 1,3 SMIC à la date de l'enquête. Étaient exclus les étudiants salariés et les apprentis. L'appartenance des personnes interrogées à la catégorie des bas salaires selon la convention « politique de l'emploi » (moins d'1,3 SMIC par mois) est donc fondée sur leur déclaration uniquement. Le questionnaire ne faisait pas préciser le salaire aux personnes interrogées. Ceci conduit à étudier une population par hypothèse unifiée, ce qui n'est pas forcément le cas, de nombreuses différences existant évidemment entre les salariés au voisinage de 1,3 SMIC et ceux gagnant un demi-SMIC. De même, les professions des salariés ont été uniquement approchées par le choix d'une CSP parmi les suivantes : employé, ouvrier, cadre, technicien/agent de maîtrise.

Les statistiques régionales disponibles indiquent une égale présence d'hommes et de femmes en-deçà de ce seuil salarial<sup>1</sup>. Cette proportion équilibrée (50/50) tranche considérablement avec les résultats cités auparavant indiquant que 80 % des bas salaires, selon la convention « 2/3 du salaire médian », sont des femmes. La part des salariés jeunes est en revanche plus proche. Près de 40 % des bas salaires de la région NPDC, selon la définition retenue, ont moins de 26 ans et 36 % entre 26 ans et 40 ans. L'échantillon collecté a été pondéré selon la méthode des quotas au regard de ces données de référence (sexe, âge).

Un peu plus de 12 % de l'échantillon n'a pas de diplôme. Le niveau d'études le plus important est CAP/BEP, pour près de 26 % de l'échantillon. Une part importante a soit un Bac + 2 (20 %) soit un diplôme supérieur (14,5 %).

77 % de ces salariés travaillent pour le privé et 23 % pour le secteur public. 77 % des salariés du privé sont employés, 14 % ouvriers, 5 % cadres et 4 % techniciens/agents de maîtrise. Prises ensemble, les catégories employé et ouvrier de notre échantillon représentent plus de neuf salariés sur dix, à l'image des chiffres effectifs pour la région (même si l'on note une sous-représentation de la catégorie « ouvrier », ce qui doit être attribué au protocole d'enquête – enquête de rue – et à une très probable surcatégorisation des répondants – employé plutôt qu'ouvrier). 45 % des salariés du public ont un emploi de contractuel.

1. Données INSEE, fichiers DADS régionaux.

abusives, il n'est pas invraisemblable que beaucoup de conclusions formulées au niveau régional restent valables au niveau national.

26 % des salariés travaillent dans une petite entreprise (moins de 10 salariés) et 20 % dans une PME de 10 à 50 salariés. L'élargissement de la convention de mesure accroît donc la représentation des grandes entreprises, où certains salariés seraient confinés à des salaires en faible évolution. On constate également que la proportion de salariés ayant une ancienneté dans l'emploi supérieure à un an est importante : 40 % ont entre un et cinq ans d'ancienneté et 28 % plus de cinq ans.

Presque deux salariés sur trois travaillent sous CDI, 28 % sont en CDD et moins de 7 % en intérim. Environ un tiers de l'échantillon travaille à temps partiel contre deux tiers à temps complet. Les femmes sont deux fois plus souvent en temps partiel que les hommes.

Nous avons demandé aux personnes interrogées si elles avaient déjà connu un emploi rémunéré à un salaire supérieur à 1 250 €. La réponse est non à 77 %, avec une différence importante et significative selon le sexe : 70 % pour les hommes contre 83 % pour les femmes. Le taux augmente avec le diplôme et surtout en fonction du contrat de travail : il est ainsi assez probable qu'un salarié actuellement en intérim ait déjà touché plus de 1 250 € lors d'une période précédente (c'est le cas pour 41 % d'entre eux). Les salariés en CDI sont très peu à avoir connu une rémunération supérieure à celle qui est actuellement la leur. Ces indications donnent une idée des formes de trajectoires d'accès à l'emploi, avec des parcours heurtés pour une part non négligeable de l'échantillon, pour qui se succèdent contrats à durée déterminée et intérim. La majorité de l'échantillon est néanmoins en CDI depuis un certain temps, sans avoir connu de chômage sur la période récente. Il faudrait néanmoins des données plus précises (de type longitudinal) pour pouvoir apprécier l'effet des trajectoires professionnelles.

## **II. La perception de l'environnement de travail et des syndicats par les salariés à bas salaires : entre méconnaissance, méfiance et repli**

L'objet de l'enquête était de se demander quelles peuvent être les attentes communes ou particulières d'une population uniquement définie par son appartenance au salariat et un salaire actuel inférieur à 1 250 € – ce qui est, comme on l'a vu ci-dessus, une façon parmi d'autres de définir les bas salaires. Y a-t-il des attentes communes ? Une homogénéité de revendications ? Quel est le regard porté sur les syndicats : quelles attentes, quelles formes de critique, voire d'« apathie » envers les syndicats <sup>4</sup> ?

### **II.1. La perception de l'environnement de travail**

Nous avons posé un certain nombre de questions concernant la connaissance qu'ont les salariés des cadres collectifs et conventionnels de leur travail. Les salariés disent être bien informés des conditions d'hygiène et de sécurité (65 % en moyenne, secteurs public et privé confondus). Suivent des thématiques pour lesquelles un salarié sur deux environ dit être bien informé, comme les droits au travail (53 %) ou le fonctionnement du CE (51 % des entreprises de plus de 50 salariés) <sup>5</sup>. Le résultat concernant

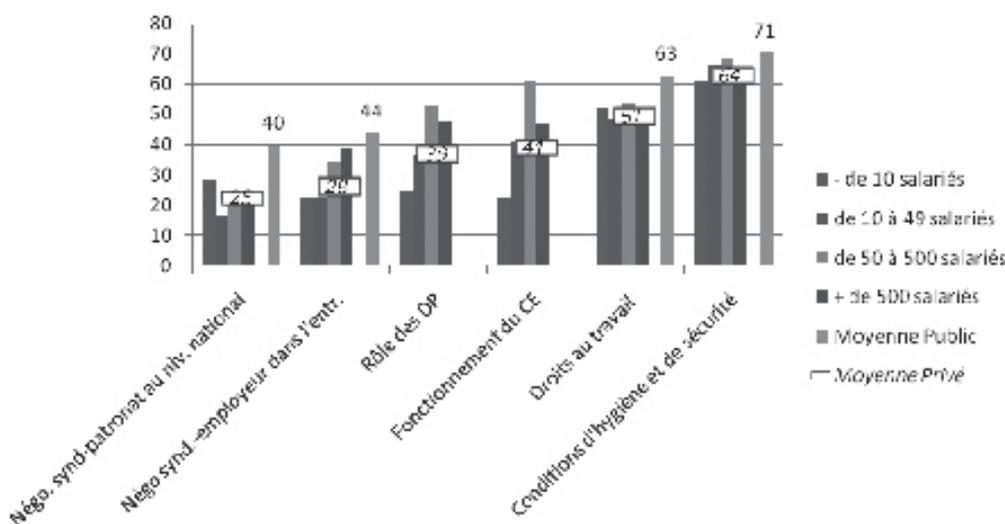
4. C'est une des hypothèses qu'étudie Serge Paugam à la fin de son ouvrage *Le salarié de la précarité*.

5. Le graphique suivant laisse volontairement les réponses des salariés de petites entreprises (moins de 50 salariés) où n'existe pas sauf exception de comité d'entreprise. Le fait qu'un certain nombre de ces salariés disent malgré cela être bien informé du CE montre en creux une connaissance limitée des institutions représentatives du personnel (le même constat valant pour les délégués du personnel dans les très petites entreprises). Cette « mauvaise » réponse au questionnaire est donc *in fine* hautement informative.

les droits au travail témoigne d'une méconnaissance préoccupante : seul un salarié sur deux dit être au courant de ses droits. C'est pourtant le second item au sein de la liste pour lequel les réponses positives sont le plus élevées. Les différences hommes/femmes sont peu importantes ; la connaissance augmente logiquement avec l'âge (78 % de réponses positives pour les plus de 50 ans) mais l'effet du diplôme est imprécis. Les salariés du secteur public sont significativement plus informés de leurs droits au travail que ceux du secteur privé (63 % contre 51 %).

Le manque d'information le plus flagrant concerne les négociations entre syndicats et employeurs, au niveau des entreprises et au niveau national. Environ 31 % des personnes interrogées estiment être suffisamment informées de ces négociations au niveau de l'entreprise, contre 60 % de réponses négatives. Il n'y a pas d'effet significatif du sexe ni du diplôme pour cette question. Le degré d'information croît très nettement avec l'âge. Une différence marquante se situe entre salariés du privé (28 %) et salariés du public (44 %). Pour les premiers, la taille de l'entreprise a un effet très significatif sur l'information concernant les négociations entre les syndicats et l'employeur, comme le montre le graphique 1. Moins de 22 % des salariés des petites entreprises (moins de 50 salariés) disent être informés du dialogue social dans l'entreprise, contre 39 % des salariés des grandes entreprises.

**Graphique 1 : Degré d'information pour l'ensemble des salariés selon la taille de l'entreprise et le secteur**



Question : Vous sentez-vous suffisamment informé(e)...

On ne constate pas de différences, pour les salariés du privé, selon la catégorie socioprofessionnelle. On observe cependant des différences, attendues, relatives au contrat de travail (le degré d'information croît avec la stabilité dans l'emploi), à l'ancienneté et au fait d'avoir déjà été en contact avec un syndicat, *a fortiori* au fait d'être adhérent.

Les éléments de proximité, comme le CHSCT ou le CE, mais aussi les droits au travail, sont ceux pour lesquels le niveau d'information est relativement le plus important, quoique limité en valeur absolue. *A contrario*, des thématiques plus abstraites relatives au dialogue social paraissent lointaines.

Vers qui les salariés se dirigent-ils quand ils ont besoin de renseignements ? Une fois sur deux, les salariés se tournent vers leur employeur. S'ils ne sont pas nécessairement au fait des négociations entre syndicats et employeurs comme on vient de le voir, les salariés n'hésitent toutefois pas à s'informer directement auprès de la direction. Les salariés précaires se tournent bien plus souvent que les salariés stables vers leur employeur ou leurs collègues (*cf.* graphique 2). Ensuite, troisième modalité qui se dégage nettement, les salariés cherchent par eux-mêmes (40 %). Cette modalité est intéressante à plus d'un titre, en ce qu'elle indique une démarche autonome de recherche d'information, dont on peut penser qu'elle est rendue d'autant plus aisée grâce à l'utilisation d'Internet notamment. Les réponses à cette question pouvant être multiples, on constate ainsi que les salariés préférant chercher par eux-mêmes disent aussi moins souvent faire appel à l'employeur ou aux collègues, et un peu plus souvent que la moyenne aux associations. Chercher par soi-même ne signifie donc pas chercher seul.

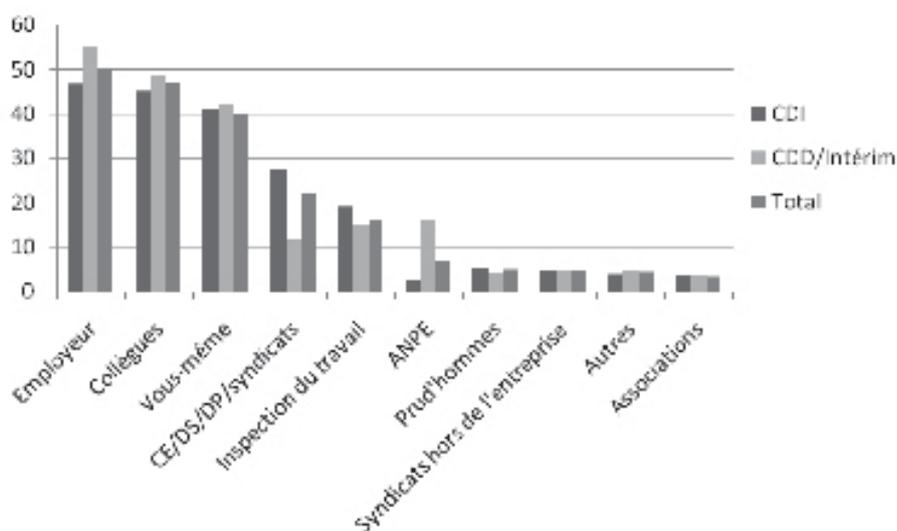
Les institutions représentatives du personnel (séparées dans le questionnaire) <sup>6</sup> ont été regroupées pour l'analyse de cette question. On constate que, prises ensembles, les IRP constituent une source d'information pour un peu plus de 20 % des salariés. De façon très significative, plus le contrat de travail est stable, plus les salariés sont prêts à se tourner vers une IRP.

---

6. On a ainsi distingué ainsi le comité d'entreprise, les délégués du personnel, les délégués syndicaux ou encore les « syndicats présents dans l'entreprise ».

**Graphique 2 : Sources d'information pour l'ensemble des salariés et en fonction du contrat**

(Pourcentages en proportion des répondants)



*Question : Lorsque vous avez besoin de renseignements, vers qui vous dirigez-vous ? (plusieurs réponses possibles, choix dans une liste).*

Comme l'indiquent les résultats de l'enquête REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) conduite par la DARES, les IRP restent bien un « canal d'information secondaire, les salariés indiquant en grande majorité être d'abord informés par leur direction ou leur encadrement » (Amossé, 2006 : 7) <sup>7</sup>. Toutefois, notre enquête montre un résultat intéressant lié à l'influence positive de contacts antérieurs avec les syndicats. Plutôt que de partir de résultats généraux pour l'ensemble des salariés comme dans l'enquête REPONSE, l'échantillon particulier de notre enquête donne à voir une fréquence d'utilisation des IRP d'autant plus forte que des contacts ont été noués dans le passé (graphique 3). Cette probabilité de contact reproduit sans surprise la démographie des entreprises : si 44 % des salariés de l'échantillon ont déjà eu un tel contact avec un syndicat dans le passé (le plus souvent *via* des connaissances personnelles), ce n'est le cas que de 25 % des salariés de TPE, 34 % des salariés de moyennes entreprises, contre plus de 56 % pour les salariés des grandes entreprises ou du public.

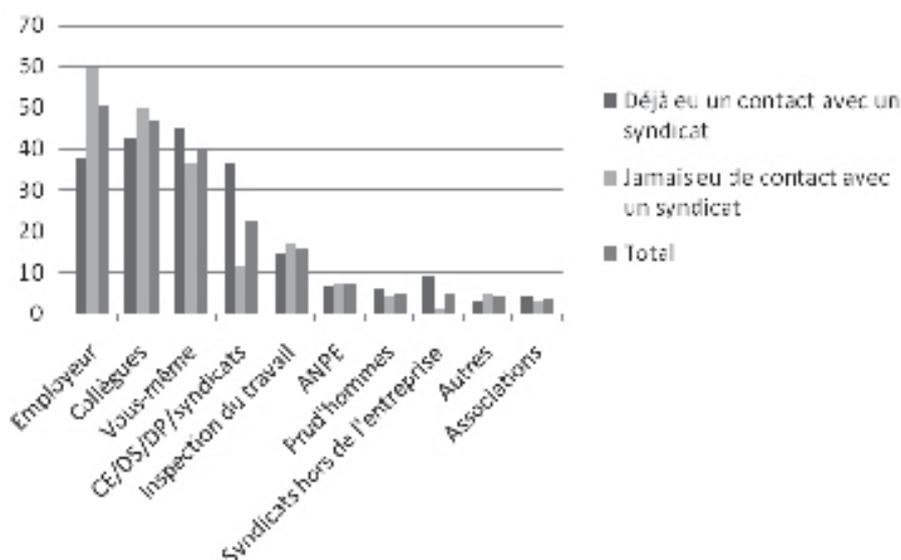
7. Selon cette étude, les représentants du personnel sont également peu sollicités en cas de mauvaises conditions de travail, les salariés se tournant d'abord vers la direction ou l'encadrement intermédiaire, et font l'objet d'un fort scepticisme quant à leur capacité d'action et d'influence sur les décisions de la direction. Cf. aussi Jacod (2007).

Ces données confirment la difficulté de toucher les salariés des petites entreprises, comme il a déjà été noté à plusieurs reprises dans la littérature (Pernot, 2005 ; Dufour *et al.*, 2006). Pourtant, quand le contact est pris, la probabilité de faire appel aux représentants du personnel ou aux syndicats est incontestablement accrue.

Pour ceux qui ont déjà eu un contact avec un syndicat, la recherche par soi-même est citée en premier, suivie des renseignements auprès des collègues et, à un niveau très proche, la sollicitation de l'employeur ou des IRP ou syndicats de l'entreprise quand ils existent.

**Graphique 3 : Sources d'information en fonction de l'existence de contacts antérieurs avec un syndicat**

(Pourcentages en proportion des répondants)



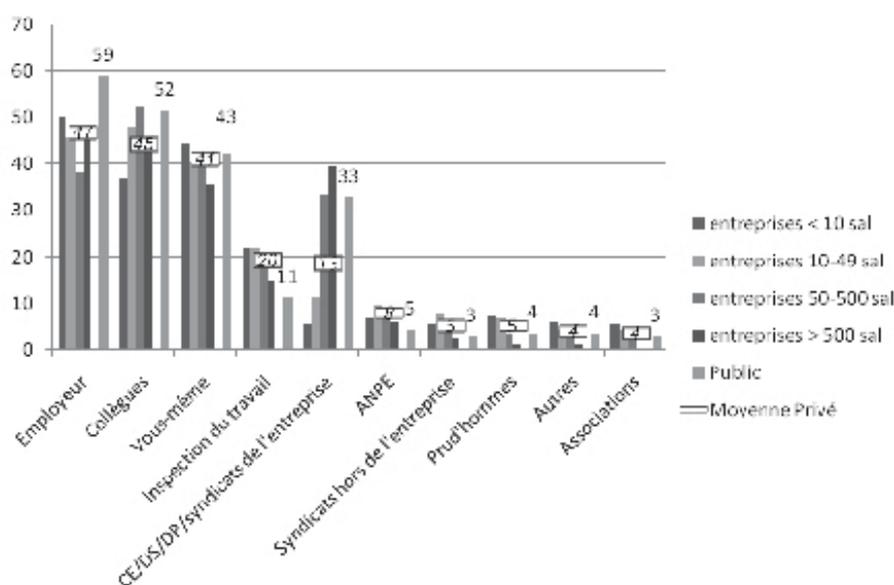
Une autre situation mérite attention. On peut constater à partir des données que les salariés d'entreprises de moins de 50 salariés (c'est-à-dire présents dans le fameux « désert syndical » des petites entreprises) qui ont déjà eu un contact syndical vont faire appel à un syndicat extérieur à l'entreprise dans 21 % des cas et aux IRP de l'entreprise dans 16 % des cas. Ceci représente des proportions fortes comparées aux résultats moyens pour l'ensemble de l'échantillon.

Toujours est-il que le contact avec l'employeur reste privilégié pour les salariés des très petites entreprises, dans une proportion quasi semblable à celle des salariés des grandes entreprises, ce qui peut sembler paradoxal. En revanche, le fait de rechercher soi-même de l'information est plus fréquent

quand l'entreprise est de petite taille que quand il s'agit d'une grande entreprise. Pour les salariés des grandes entreprises, on notera avec intérêt le fait que les IRP sont plus souvent cités comme canal d'information que le fait de chercher par soi-même.

**Graphique 4 : Sources d'information en fonction de la taille de l'entreprise et du secteur**

(Pourcentages en proportion des répondants)



Dans un contexte où le degré d'information des salariés est peu élevé, les formules de recherche autonome (par soi-même) apparaissent centrales pour les salariés à bas salaire. Elles viennent compléter le recours à l'employeur et aux collègues, démarche fortement influencée par la taille de l'entreprise comme on vient de le voir. Quand elles existent, les IRP peuvent venir outiller cette recherche d'information, sans s'opposer à la volonté d'autonomie du salarié. Reste à voir, au-delà de cette potentialité encore limitée pour un pan important des salariés situés dans les PME, et une fois que l'on dépasse cette question particulière mais riche d'enseignements de la recherche d'informations, quelles sont les attitudes plus générales des salariés vis-à-vis des syndicats. Ceci permet de questionner plus directement les attentes de ce public au regard de thématiques cruciales pour les organisations syndicales <sup>8</sup>.

8. Sans volontairement aller dans le sens d'une analyse de notoriété des différents syndicats français, ce qui correspondrait à une autre hypothèse de recherche.

## **II.2. Le rôle des syndicats : quelles attentes ?**

Le discours des syndicats – leur référentiel – a sensiblement évolué : « l'élément le plus significatif est certainement la disparition du paradigme de la "classe ouvrière" et l'abandon des mots "luttons" ou "travailleur" ; le propos est maintenant centré sur les "salariés", leurs "attentes" et leurs "revendications" » (Andolfatto, Labbé, 2006a : 281). La recherche d'une adéquation avec ces attentes, changeantes, se nourrit entre autres pour les organisations syndicales du recours à différentes formes de sondages d'opinion, de baromètres et d'enquêtes diverses<sup>9</sup>.

L'étude confirme une méfiance plus ou moins partagée envers les syndicats, même si leur rôle est plutôt bien compris et saisi. La question posée était : « Selon vous, à quoi sert un syndicat ? ». Plus de 80 % des salariés interrogés pensent qu'un syndicat sert à défendre les conditions de travail (88 %), à défendre collectivement les salariés (87 %) et à les défendre individuellement, dans une proportion plus faible (81 %). Défendre la qualité du travail et les salaires sont cités à hauteur de 74 %. Dans une proportion moindre, les salariés pensent que les syndicats servent à négocier avec le MEDEF (65 %), à les informer sur la vie économique et sociale des entreprises (62 %) et enfin à gérer la protection sociale (61 %).

Les moins diplômés ont une tendance à répondre par l'affirmative aux questions posées, tandis que les plus diplômés (au-delà de Bac + 2) et les plus jeunes s'avèrent plus méfiants et rejettent ainsi plus souvent les propositions du questionnaire. En ce qui concerne les perceptions en tant que telles, les syndicats possèdent un rôle de défense généralement admis et partagé, que ce soit en termes de défense collective des salariés ou en termes de défense individuelle. Un rôle informatif leur est moins souvent accolé.

Une autre question consistait à attribuer un degré d'importance à une série de thèmes d'action possibles pour les syndicats. 79 % des salariés interrogés pensent que les syndicats devraient attacher une haute importance aux négociations au niveau de l'entreprise (contre 54 % aux négociations au niveau national). La lutte contre le chômage (66 %), la formation professionnelle (un peu moins de 62 %), le droit à un travail à temps plein (56 %) et non fractionné (55 %) sont les autres thèmes auxquels plus d'un salarié sur deux accorde une importance élevée. Pour respectivement 30 et 38 % des répondants, la lutte contre la pauvreté et les questions internationales sortent en revanche du champ de l'action syndicale. Enfin, la question de la solidarité intergénérationnelle est nettement dévalorisée. Près de

9. Quoique difficiles à comparer entre eux, en raison des méthodologies employées et des listes de questions retenues.

37 % lui confèrent une importance première, et un peu moins (35 %) une importance moyenne. Cette proportion est peu élevée au regard des enjeux des futures retraites pour les salariés en activité, de celle de leurs parents (et grands-parents) et du bien-être futur de leurs enfants. Plus de 22 % des salariés pensent que la solidarité intergénérationnelle sort du giron syndical.

On peut dire, au vu de ces résultats, que les salariés à bas salaires perçoivent bien le rôle des syndicats, tout en mettant l'accent sur des éléments de proximité : la défense individuelle et collective des salariés, des conditions de travail, des salaires. La négociation avec le MEDEF est une priorité, moins pour les classes d'âge les plus jeunes, mais de façon importante pour les plus diplômés. En revanche, la gestion de la protection sociale n'est pas une priorité syndicale, selon les salariés de notre échantillon. Les plus jeunes (en particulier les diplômés) et les moins anciens dans les entreprises se situent en rupture par rapport à ce rôle historique pour les syndicats.

### **II.3. Adhésion, non-adhésion à un syndicat et image des syndicats**

Un salarié sur dix de notre échantillon dit être adhérent d'un syndicat, soit un pourcentage légèrement supérieur au taux de syndicalisation nationale (8 % en 2004)<sup>10</sup>. Pour autant que les répondants aient répondu fidèlement à la question (et n'ont pas confondu « adhérent » avec « sympathisant »), il s'avère alors que leur proportion est importante dans la population étudiée.

La sous-population syndiquée est majoritairement masculine (60 % d'hommes) et en provenance du secteur public (20 % des salariés du public). Sur l'ensemble de l'échantillon, les syndiqués sont trois fois plus souvent en CDI qu'en CDD. De façon très significative, et ceci n'est pas très étonnant, la proportion d'adhérents augmente avec l'ancienneté.

#### **Motifs de la non-adhésion**

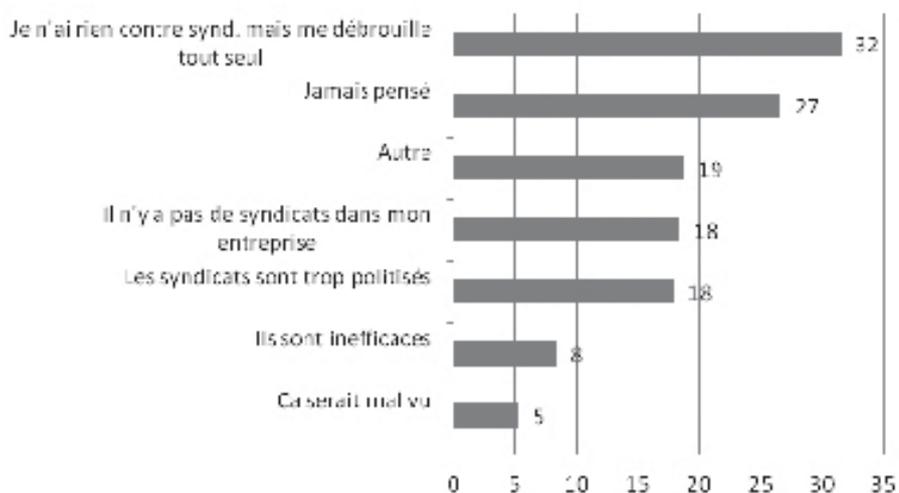
Intéressons-nous aux 90 % qui ne sont pas membres d'un syndicat. Pour quelles raisons ? Les réponses à cette question permettent d'affiner l'analyse de la distance existante entre les salariés de l'échantillon et les syndicats.

Une série de motifs était proposée aux répondants. La première modalité de réponse donnée par les répondants correspond à la formulation suivante : « je n'ai rien contre les syndicats, mais je me débrouille très bien tout seul » (32 %). Elle est suivie par la modalité « je n'y ai jamais pensé » (27 %).

10. <http://www.travail.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/statistiques/rerelations-professionnelles/organisations-syndicales/series-sur-syndicalisation-france-1957.html>

### Graphique 5. Motifs de la non-adhésion

(504 répondants, 637 réponses, plusieurs réponses possibles, choix dans une liste.  
Pourcentages en proportion des répondants)



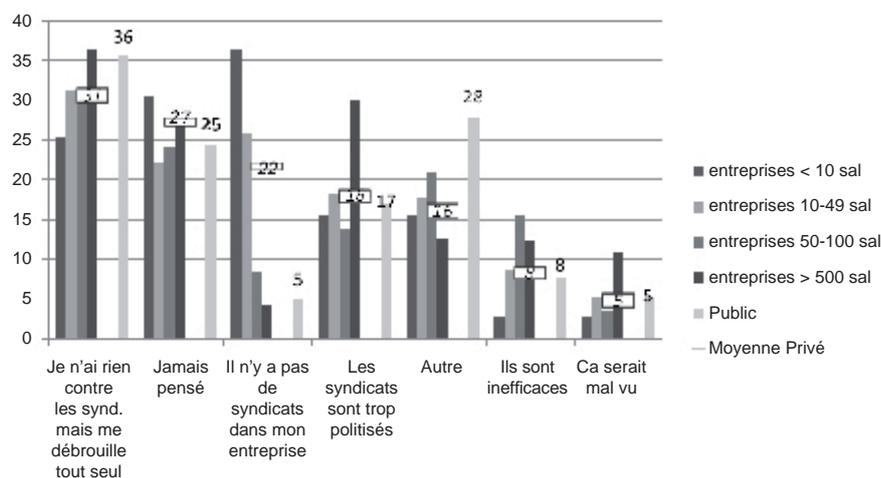
*Question : Si vous n'êtes pas adhérent(e) d'un syndicat, pourquoi ?*

Les hommes et les femmes ne répondent pas de façon identique à la question, de façon significative. La première raison pour les hommes est le fait qu'ils se débrouillent très bien tous seuls, alors que cette raison est supplantée chez les femmes par le fait de ne jamais avoir pensé à adhérer à un syndicat. La vindicte selon laquelle « les syndicats sont trop politisés » apparaît également plus fréquemment chez les hommes que chez les femmes. Ces dernières signalent par ailleurs également plus souvent qu'il n'y a pas de syndicats dans leur entreprise, ce qui n'est pas étonnant puisqu'elles travaillent plus souvent dans le privé que dans le public dans notre échantillon, et beaucoup plus souvent également dans des entreprises de moins de 10 salariés.

Les moins de 40 ans se distinguent par un taux de réponse important et significatif en faveur de la débrouillardise. L'inefficacité des syndicats est de plus en plus souvent évoquée avec l'âge.

**Graphique 6. Motifs de la non-adhésion en fonction de la taille de l'entreprise et du secteur**

(Pourcentages en proportion des répondants)



Les réponses données en fonction de la taille de l'entreprise et du secteur (graphique 6) apportent un éclairage intéressant sur la vision des syndicats pour les salariés à bas salaires non syndiqués. L'absence de syndicats dans l'entreprise est la première raison donnée par les salariés des entreprises de moins de 10 salariés, avant toute autre considération. Pour ces salariés également, la réponse « je n'y ai jamais pensé » atteint des niveaux importants, quoique inférieurs à celui des salariés des grandes entreprises. Prises ensemble, ces deux modalités indiquent bien que le manque d'offre syndicale dans les petites entreprises (donnée objective) est bien perçu comme tel – un manque – par les salariés concernés. On voit que les deux premières modalités de réponse choisies, « je me débrouille tout seul » et « je n'y ai jamais pensé », indiquent un comportement de repli éventuellement renforcé par un manque d'information, conforté par la faible présence syndicale au niveau des entreprises (ainsi que l'indique la modalité « il n'y a pas de syndicats dans l'entreprise », qui est la première raison donnée par les très petites entreprises et la seconde par les salariés des entreprises de 10 à 50 salariés).

Quand il y a en revanche des syndicats (ou des IRP) dans les grandes entreprises, ces considérations laissent la place à des explications différentes, plus souvent concernant la trop grande politisation de ces organisations. L'accusation d'inefficacité et surtout l'argument « ce serait mal vu » atteignent des taux de réponse en moyenne faibles (toujours un peu plus élevés pour les grandes entreprises) ce qui contrebalance fortement l'hypothèse d'une

distance prise à cause de la mauvaise image des syndicats... ou des syndiqués. La hiérarchie de motifs donnée à cette question sur la non-adhésion permet de prendre à rebours l'hypothèse d'une contestation massive des syndicats de la part des salariés au bas de l'échelle salariale. Comme on le développera plus loin, la critique de la politisation est surtout du ressort des plus jeunes et des plus qualifiés, tandis que l'accusation d'inefficacité est plutôt l'apanage des salariés avec le plus d'ancienneté mais aussi (ce qui est lié) avec la plus grande probabilité de contacts antérieurs avec un syndicat.

Regardons de plus près les salariés qui ont choisi l'une des deux premières modalités de réponse. Ceux qui préfèrent se débrouiller seuls sont surtout des jeunes hommes (vivant plutôt seuls et sans enfants), avec une faible ancienneté, plus souvent diplômés que la moyenne et qui se disent bien informés de leurs droits au travail. Ils ont moins de contacts avec les syndicats que la moyenne de salariés de l'échantillon. Par contraste, ceux qui n'y ont jamais pensé sont plus souvent des jeunes femmes, occupant des emplois précaires (CDD et temps partiel surreprésentés) et nettement moins bien informés. Ces derniers sont des salariés qui ont peu d'ancienneté et qui n'ont quasiment jamais eu de contacts avec un syndicat dans le passé (à peine 20 % contre plus de deux fois plus en moyenne).

Se dessinent donc deux formes bien distinctes de distance au syndicalisme, entre d'un côté un retrait contraint par l'absence d'offre et le manque d'information, et de l'autre une distance plus difficile à qualifier, entre méfiance, désintérêt et recherche d'autonomie. Dans ce dernier cas en effet, le fait de retenir la proposition « je n'ai rien contre les syndicats mais je me débrouille très bien tout seul » est souvent parallèle à une critique en termes d'inefficacité des syndicats. Elle est l'apanage des plus diplômés et des plus jeunes. Le comportement de retrait vis-à-vis du syndicalisme ne signifie toutefois nullement repli sur soi ou absence d'engagement, comme peuvent le souligner d'autres recherches. Comme le montre Jacques Ion (1997), un engagement « distancié », défini par opposition à la figure de l'engagement militant, est un mouvement marqué par une grande individuation, la préférence pour l'efficacité immédiate et l'utilisation importante de ressources personnelles. Une précédente étude utilisant un questionnaire proche de celui employé ici montrait par ailleurs que les salariés jeunes dans leur ensemble pouvaient privilégier d'autres formes d'engagement, associatif notamment, sans pour autant avoir une image négative du syndicalisme <sup>11</sup>. Dans ce contexte, on aurait trop vite fait de renvoyer cette catégorie « rien contre les syndicats mais je me débrouille tout seul » à une explication du déclin du syndicalisme par l'individualisme de plus en plus grand des salariés.

---

11. ORSEU, « Jeunes et syndicalisme », réalisée auprès de 669 jeunes représentatifs des 18-30 ans, synthèse parue dans UNSA Magazine de décembre 2001.

En effet, débrouillardise ne signifie pas individualisme : ce terme<sup>12</sup> est à l'évidence polysémique et réclame des études qualitatives plus approfondies. Il est important de constater qu'au-delà de l'individualisme apparent que ce terme peut dégager, cette pratique n'exclut nullement le recours à des outils collectifs, bien au contraire pourrait-on penser. De la même façon que chercher par soi-même quand on a besoin d'informations peut aller avec la sollicitation du réseau personnel ou l'usage d'outils collectifs (brochures d'informations, sites Internet, agences publiques éventuellement ou associations), la débrouillardise renvoie à une stratégie autonome d'appui sur divers dispositifs cognitifs collectifs (pour reprendre l'expression de Favereau, 1989). Ces dispositifs sont là pour assurer la coordination. Connaissant cette propension à préférer l'autonomie qui peut prendre le nom de débrouillardise, il n'est pas impossible d'imaginer un rôle des syndicats en tant que de tels dispositifs de coordination, réimplantant en quelque sorte du collectif dans les usages d'individus de plus en plus isolés (bien plutôt qu'individualistes). On reviendra un peu plus loin sur ce point important.

La seconde modalité de réponse dominante ici, c'est-à-dire la distance au syndicalisme sur le mode « jamais pensé », est le fait des salariés les moins bien intégrés dans l'emploi. À l'incertitude sur l'intégration dans l'entreprise s'ajoute pour eux un manque d'opportunités collectives, ne serait-ce qu'au niveau – essentiel – de la fourniture d'informations. Ces salariés sont peu informés de leurs droits et subissent une forte insécurité professionnelle, avec peu de protections individuelles. Il s'agit d'une distance que l'on peut qualifier de « contrainte ». On reprend ici une des formes de retrait vis-à-vis des syndicats évoquées par Paugam (2000 : 275 et s.), bien que le terme de « retrait » puisse faussement laisser entendre une adhésion ou une proximité préalable, ce qui n'est nullement le cas, voire un comportement rationnel d'*exit*. La distance contrainte correspond donc bien plutôt à une distanciation obligée à l'égard des syndicats, en raison de la forte incertitude pesant sur l'intégration dans l'entreprise de ces salariés (contrat précaire) et étant donné l'absence de syndicats dans la plupart des petites entreprises<sup>13</sup>. Il reste à voir comment le discours des syndicats, par exemple en termes de « sécurisation

12. Qui était déjà le premier motif donné par cette population de jeunes salariés interrogés sur leur relation au syndicalisme (*Ibid.*).

13. Dans la typologie de Paugam, cette forme de retrait « contraint » s'ajoute au retrait « d'indifférence », pour les salariés peu menacés, ne voyant pas en quoi un syndicat peut leur être utile, ou travaillant dans des entreprises où le management participatif leur donne l'occasion de s'exprimer, et au retrait « de découragement », pour les déçus de l'action syndicale ou les salariés travaillant dans des entreprises où la hiérarchie apparaît beaucoup trop lointaine. Pour la population des salariés à bas salaires que nous avons étudiée, le retrait d'indifférence nous semble moins présent que dans l'échantillon plus large étudié par Paugam. Le retrait de découragement peut décrire la situation d'une partie de notre échantillon, constituée des salariés les plus âgés, comme on le verra plus bas avec notre proposition de typologie. Nous préférons toutefois parler de distance plutôt que de retrait.

des parcours professionnels », peut parvenir à toucher effectivement ces salariés. Au-delà du discours, ce sont bien évidemment des protections supplémentaires qu'attendent les salariés <sup>14</sup>.

### **L'image des syndicats : nécessaires mais améliorables**

On a proposé aux répondants de choisir parmi une liste les trois mots qui illustrent le mieux pour eux leur perception des syndicats.

Deux termes se dégagent (*cf.* tableau 1) : les syndicats sont nécessaires (68 %)... mais améliorables (59 %). Ils sont également intéressants (32 %)... bien que confus (32 %). Pour un salarié sur cinq, ils sont enfin constructifs (19 %) quoique incompréhensibles (16 %).

On constate que l'image des syndicats est plutôt bienveillante dans le cas des salariés qui disent n'avoir « jamais pensé » à se syndiquer, par opposition à ceux qui préfèrent se débrouiller seuls. Les items caractérisant un jugement plutôt positif envers les syndicats sont ainsi nettement plus souvent cités par les premiers que par les seconds. Ceci conforte l'idée que le repli contraint des premiers n'est pas une distanciation idéologique à l'encontre des syndicats. Dans le cas des salariés préférant l'autonomie en revanche, la relation semble plus difficile à établir. Elle correspond de façon assez proche aux modalités de réponse données par les salariés les plus diplômés (au-delà de Bac + 2). Une forte proportion d'entre eux juge les syndicats améliorables (ce terme passant devant « nécessaires » pour cette seule catégorie) et archaïques (bien avant intéressants et très loin devant constructifs). La position méfiante vis-à-vis des syndicats est bien arrêtée.

Comme le montrent les premières lignes du tableau, l'opinion selon laquelle les syndicats sont améliorables tend cependant à décliner avec l'âge. Les jugements « constructifs » et « incompréhensibles » diminuent avec l'âge, sauf pour les plus de 50 ans.

On ne constate pas d'effet significatif du contrat de travail, à la seule différence près que les salariés en CDD ou intérim jugent plus souvent les syndicats confus, tandis que l'adjectif intéressants est bien plus fréquemment cité par les salariés en CDI. Cette divergence de point de vue montre combien l'assentiment des salariés précaires est plus difficile à obtenir ou, dit autrement, souligne la plus grande facilité à impliquer les salariés déjà en place que ceux connaissant de plus grandes mobilités, qu'elles soient subies ou choisies.

---

14. La protection des parcours ne se limite pas aux branches usuelles de la protection sociale mais aussi aux domaines tels que l'accès au logement, au crédit, à l'éducation de base et à la formation tout au long de la vie, aux moyens de communication et d'information, etc. Une des nouvelles questions sociales est bien de définir de nouvelles sécurités pour un « individu-type » qui évolue, aujourd'hui souvent des individus isolés et exerçant des responsabilités auprès de dépendants. Sur ces points, invitant notamment à une définition rigoureuse de l'idée de sécurité dans le nouveau concept-phare de flexicurité, voir P. Vielle (2007). *Cf.* aussi Castel (2003).

Un autre résultat est que les salariés des très petites entreprises (entreprises de moins de 10 salariés) répondent plus souvent que la moyenne que les syndicats sont nécessaires ou intéressants, et moins souvent qu'ils sont confus. Cette perception plus ouverte et positive peut éventuellement répondre à une logique de besoin, étant donné la moindre présence syndicale dans les PME.

Il n'est pas étonnant de constater que l'existence de contacts antérieurs avec un syndicat produit des effets très significatifs sur l'image que l'on en a. Les 57 % de salariés qui sont déjà entrés au moins une fois en contact avec un syndicat (*via* des relations personnelles, la réception de tracts, la participation à un mouvement social, etc.) n'ont toutefois pas une image idyllique des syndicats. Ils constatent bien plus fréquemment que les salariés jamais entrés en contact avec un syndicat leur nécessité, et jugent moins souvent qu'ils sont ennuyeux ou incompréhensibles. En revanche, la proportion est plus grande à les qualifier d'améliorables ou d'archaïques, et plus faible à les considérer comme transparents. L'effort est donc grand à faire, après la prise de contact, pour développer une image positive.

#### **L'individualisme en question**

Plusieurs résultats du questionnaire traités jusqu'à présent donnent à voir des éléments que l'on pourrait qualifier rapidement d'individualisme, comme on l'a déjà noté plus haut. Les catégories « je me débrouille très bien tout seul » ou recherche d'informations « par soi-même » montrent une individuation des comportements qui n'est cependant pas exclusive d'un usage de ressources collectives. Comme on vient de le voir, l'image des syndicats pour les salariés préférant se débrouiller seuls n'est pas négative – comme l'indiquait en effet la proposition de réponse du questionnaire, ceux-ci n'ont en effet « rien contre » les syndicats.

L'explication par l'individualisme, réel ou supposé, des salariés à bas salaires mérite attention et précaution. Sémantiquement d'abord, car les catégories employées peuvent recouvrir divers sens. Ensuite, et surtout, parce que l'explication par l'individualisme peut laisser supposer que la responsabilité de la distance entre syndicats et salariés incombe à ces derniers et à leur comportement (le fait de parler de « retrait » tendrait encore plus à laisser cette rationalité au centre de l'explication). Andolfatto et Labbé (2006b) pensent qu'il est plus pertinent, plutôt que de parler de l'individualisme en général, de s'interroger sur le syndicalisme dans son mode de fonctionnement : « C'est aussi sa relation à la construction d'identités professionnelles qui semble en cause et, plus largement, son rapport – ou la faiblesse de son rapport – avec le public qu'il cible ». Une des thèses des auteurs est justement de mettre en doute une lecture par trop centrée sur

**Tableau 1. Image des syndicats selon différentes**564 répondants, 1499 réponses. Somme des pourcentages  
Choix dans une liste. Pourcentages

	Nécessaires	Améliorables	Confus	Intéressants	
<b>Ensemble</b>	68	59	32	32	
<b>Sexe</b>					
<b>Homme</b>	70	58	30	31	
<b>Femme</b>	65	60	34	33	
<b>Age</b>					
<b>18-25</b>	66	62	34	33	
<b>26-40</b>	71	61	29	31	
<b>41-50</b>	67	58	32	33	
<b>51-60</b>	65	41	35	32	
<b>Diplôme</b>					
<b>Aucun</b>	60	47	26	36	
<b>CAP-BEP</b>	72	46	29	43	
<b>Bac</b>	69	65	30	26	
<b>Bac+2 et +</b>	67	68	39	28	
<b>Taille entreprise</b>					
<b>- 10 salariés</b>	72	58	29	34	
<b>10-49 salariés</b>	62	68	34	26	
<b>50-500 salariés</b>	65	56	28	39	
<b>+ 500 salariés</b>	67	68	40	26	
<b>Secteur</b>					
<b>Privé</b>	67	60	32	32	
<b>Public</b>	71	55	32	31	
<b>Contrat</b>					
<b>CDI</b>	69	59	30	35	
<b>CDD-Intérim</b>	67	62	36	25	
<b>Temps de travail</b>					
<b>Partiel</b>	62	59	38	27	
<b>Complet</b>	70	59	29	34	
<b>Contact antérieur avec un syndicat</b>					
<b>Déjà eu</b>	76	64	31	33	
<b>Jamais eu</b>	62	55	33	31	
<b>Motifs de non adhésion</b>					
<b>« Me débrouille tout seul »</b>	62	60	38	27	
<b>« Jamais pensé »</b>	71	52	23	39	

*Question : Dans la liste suivante, choisissez trois mots illustrant au mieux votre perception des syndicats.*

**caractéristiques personnelles et de l'emploi (en %)**

supérieurs à 100 car plusieurs réponses possibles (3 maximum au total).  
en proportion des répondants.

	Constructifs	Incompéhensibles	Archaïques	Transparents	Ennuyeux	Austères
	20	16	13	12	9	6
	18	16	15	12	11	6
	21	16	10	13	7	6
	22	17	7	12	11	5
	17	15	17	13	9	5
	15	13	14	10	9	7
	31	24	18	15	3	14
	18	17	6	23	6	7
	23	13	12	11	9	8
	21	23	10	14	8	7
	17	13	18	8	12	4
	17	22	13	12	6	4
	19	18	9	14	16	6
	22	15	10	10	7	7
	14	12	14	13	9	4
	18	17	12	12	9	5
	24	13	16	12	9	7
	18	15	13	13	9	6
	21	17	11	12	9	4
	18	19	10	14	13	5
	20	14	14	12	7	6
	21	9	16	10	5	7
	19	21	10	15	12	5
	17	17	12	9	13	8
	20	20	5	14	8	4

les comportements individuels pour souligner les trajectoires des organisations syndicales. Pour jouer sur la pertinence de la notion, on peut se demander si c'est « l'individualisme du salariat qui explique le déclin syndical ou l'individualisme des syndicats ? » (Andolfatto, 2002 : 86). Plutôt que des facteurs exogènes liés à la sociologie des individus, les auteurs préfèrent mettre en avant les facteurs endogènes aux syndicats, notamment ce qu'ils appellent bureaucratisation ou professionnalisation de l'activité syndicale, débouchant *in fine* sur une distance avec la « base ».

La considération de l'évolution du système productif et des stratégies organisationnelles des entreprises (notamment externalisation vers les PME) tend à pointer, de plus, les facteurs d'affaiblissement d'anciens collectifs de travail. La segmentation du marché du travail et l'éclatement du salariat créent les conditions d'un isolement des salariés, d'autant plus fort pour les salariés en bas de l'échelle salariale. Ce constat d'isolement est à distinguer, comme on l'a déjà fait, d'un individualisme grandissant. En parlant de capitalisme séparateur, Thierry Pech part de cette dispersion des situations et du constat de cloisonnement des expériences individuelles : « Pour autant, les difficultés éprouvées par les salariés ne sont pas aussi singulières et diverses qu'on le prétend souvent ou qu'ils ne le croient eux-mêmes. Nombre de problèmes restent de nature sociale et collective, mais ils sont souvent sous-socialisés et, de fait, perçus comme singuliers par ceux qu'ils affectent le plus directement. Pour socialiser ces difficultés, il faut pour commencer que les travailleurs soient en mesure de comparer leurs situations » (Pech, 2007). D'où le rôle possible des syndicats sur le terrain et de la représentativité au quotidien (Dufour, Hege, 2002) et au-delà, comme le propose Pech, de l'utilité de nouveaux outils collectifs d'information, d'échange et d'action <sup>15</sup>.

Tout ceci n'empêche bien sûr pas de parler d'individualisme dans certains cas ; de même convient-il de ne pas diminuer l'importance relative des jugements méfiants et distants de certains salariés de l'échantillon vis-à-vis des syndicats.

Sur la base des précédentes questions une analyse factorielle a été établie, qui permet d'approfondir la discussion en proposant notamment une typologie en trois sous-groupes.

### **Une analyse factorielle des correspondances**

Nous avons procédé à une analyse factorielle des correspondances (AFC), à partir de la sous-population des individus non-adhérents d'un syndicat. Sur l'AFC qui suit, l'axe horizontal est déterminé par l'âge et la

15. L'auteur évoque des outils d'information comme Internet permettant de recréer des espaces collectifs (où les salariés peuvent échanger et éventuellement se mobiliser) ou encore des outils d'action tels que le syndicalisme transnational ou des articulations entre syndicalisme et certains mouvements associatifs.



40 % des salariés des entreprises de moins de 10 salariés et 28 % des salariés des entreprises de 10-50 salariés figurent dans ce groupe.

Les motifs proposés pour expliquer la non-appartenance à un syndicat n'ont pas été choisis en premier dans ce groupe, qui a préféré cocher la case « autre », suivie de « je n'y ai jamais pensé » et « je préfère me débrouiller tout seul ».

Ils ont une vision des syndicats que l'on peut qualifier de « pas défavorable », pour manier la litote. Néanmoins une mauvaise image des syndicats n'est pas complètement exclue par certains salariés de ce groupe.

Leur position sur le graphique tient à la construction de l'axe horizontal, principalement expliqué par l'âge. Ils sont plus dispersés sur l'axe vertical. Ce groupe très homogène du point de vue des caractéristiques socio-démographiques n'est donc pas totalement homogène du point de vue des positions subjectives. En ce qui concerne les réponses subjectives sur l'image des syndicats et les motifs de la non-adhésion à un syndicat, une partie est assez proche de celles du groupe des « jeunes éventuellement réceptifs » (*cf.* ci-dessous), et dans l'ensemble ouverte. Les salariés stabilisés sur des emplois à bas salaires les plus réceptifs jugent principalement l'action des syndicats nécessaire, améliorable et intéressante, mais aussi confuse. Ce groupe, marqué par une ancienneté par rapport au monde du travail et par une meilleure connaissance des syndicats que les classes d'âge plus jeunes, témoigne donc d'une relative bienveillance envers eux. Une autre partie de ce groupe de salariés penche par opposition vers des positions plus tranchées et défavorables aux syndicats, jugés archaïques, incompréhensibles, ennuyeux ou austères. Ils se rapprochent du point de vue du second groupe, que l'on peut qualifier de méfiant voire de critique.

- Les « diplômés méfiants » (169 individus, 34 % du sous-échantillon)

Ce second groupe essentiellement masculin (68 % d'hommes) concentre les salariés de la génération intermédiaire (52 % des 26-41 ans) et pour la plupart diplômés (on trouve ici 65 % des titulaires d'un diplôme supérieur à Bac + 2). Il s'agit d'une génération qui s'est insérée dans des emplois parfois stables, parfois précaires (comme l'intérim). On observe que 42 % des salariés ayant déjà gagné plus de 1 250 € auparavant figurent dans ce groupe. Ces salariés travaillent plutôt dans des grandes entreprises ou dans le public (plus d'un salarié sur deux du secteur public est inclus dans ce sous-groupe).

On retrouve ici une méfiance et une vigilance par rapport aux syndicats. La première raison pour ne pas être syndiqué exprimée par les individus classés dans ce groupe est « je préfère me débrouiller tout seul » (30 %), suivie de « les syndicats sont trop politisés » (25 %) et « ils sont inefficaces » (15 %).

Ce groupe se distingue par des éléments de critique latente envers les syndicats, qui ne sont jamais perçus comme constructifs ou intéressants,

et très souvent comme archaïques, incompréhensibles mais aussi, timide espoir, améliorables pour quelques individus, moins radicaux, attachés à ce groupe. Leur comportement de *free rider* est parfaitement assumé.

Pour les moins diplômés de ces salariés de la génération intermédiaire, le jugement envers les syndicats tend à s'assouplir quelque peu, ou à devenir relativement indifférent parce que mal informé. En ce sens ce sous-groupe se rapprocherait du dernier groupe que nous présentons ci-dessous.

Un rapprochement avec les syndicats ne semble toutefois pas exclu, mais plus certainement en situation de crise ou de conflit.

- Les « jeunes mal informés, éventuellement réceptifs » (191 individus, 37 % du sous-échantillon)

Ce troisième groupe, plutôt féminin (à 57 %), est celui des jeunes entrant dans l'emploi. 72 % des moins de 26 ans sont dans ce groupe, qui est diplômé de Bac + 2 à 67 %. Ces jeunes entrants travaillent le plus souvent dans des petites entreprises (un salarié de petite entreprise sur deux), n'ont pas d'ancienneté et sortent assez fréquemment d'une période de chômage.

Les syndicats sont pour eux intéressants et nécessaires, mais ils n'ont jamais pensé à se syndiquer (30 %) – essentiellement en raison de leur mobilité subie sur le marché du travail. Il n'y a de toute façon pas de syndicat dans leur entreprise actuelle (26 %), ou bien ils préfèrent se débrouiller tout seuls (23 %). Ce type de salarié a de toute façon eu très peu de contacts avec les syndicats dans le passé.

C'est peut-être eu égard à leur situation instable qu'ils jugent plus souvent que les autres groupes les syndicats intéressants, nécessaires et constructifs. Ce jugement témoigne certainement d'un besoin d'aide ou d'accompagnement de leur parcours dans l'emploi.

Leur positionnement plus ou moins neutre vis-à-vis des syndicats montre l'important travail de lisibilité et de notoriété, et certainement de proximité, que devraient faire les syndicats.

### **III. Le syndicalisme face aux attentes des salariés à bas salaires : représentation, services, proximité**

#### ***III.1. L'action syndicale souhaitée***

Les répondants pouvaient choisir jusqu'à trois termes dans une liste pour définir l'action syndicale qu'ils souhaiteraient.

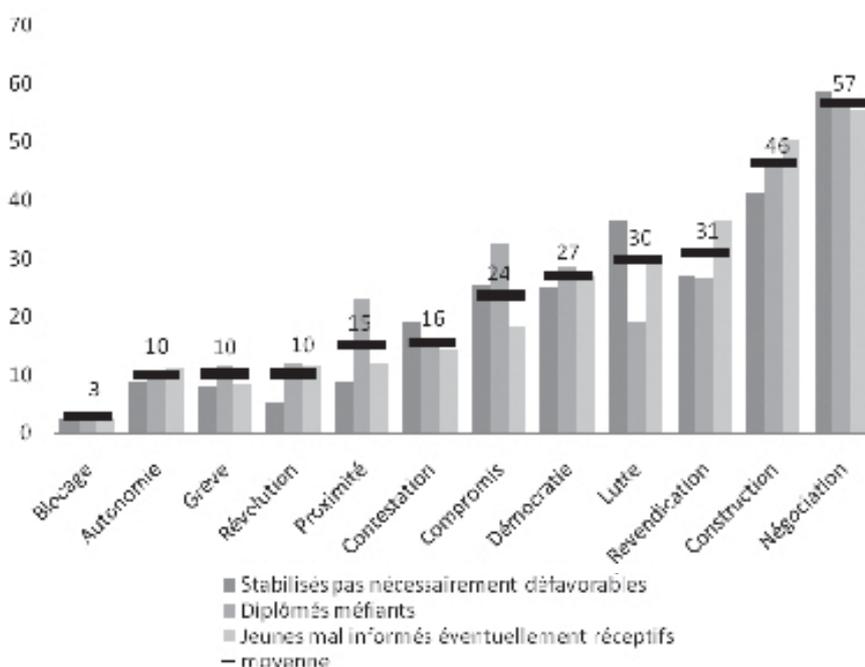
Le souhait d'une action syndicale qui fonctionne sur le mode de la négociation (55,6 %) et qui soit constructive (46,4 %) se détache nettement.

Suivent deux termes renvoyant à l'établissement de rapports de force, par la revendication (31 %) et la lutte (29,7 %). L'action syndicale ne saurait négliger un nécessaire fonctionnement démocratique (26,9 %) et la recherche de compromis (23,8 %).

La proximité n'est pas une demande forte (15 %), ou du moins vient de manière secondaire par rapport aux thèmes précédents, plus centraux. La contestation (15,6 %) et la grève (10 %) ne font pas l'objet de demandes nombreuses ; le souhait d'une action syndicale de nature révolutionnaire se situe sur un pied d'égalité avec le désir d'une action autonome (10 %)...

**Graphique 8. Termes qualifiant l'action syndicale souhaitée pour l'ensemble des salariés et en fonction de la typologie**

(558 répondants, 1553 réponses, plusieurs réponses possibles.  
Pourcentages en proportion des répondants)



*Question : Choisissez dans la liste de mots suivants ceux qui représentent le mieux l'action syndicale que vous souhaitez.*

Les réponses s'ordonnent de manière assez caractéristique. Ainsi, quand on regarde dans le détail les types de réponses multiples, les répondants qui placent en premier la négociation mettent simultanément en avant construction et revendication. Apparaissent ensuite démocratie et lutte. Pour autant, les items revendication et lutte s'articulent à leur tour

avec négociation et construction. Grève et à plus forte raison blocage n'apparaissent pas comme des moyens d'action. L'item très minoritaire révolution s'articule avec lutte, démocratie et construction. Il apparaît donc sous un jour plus romantique qu'insurrectionnel.

C'est donc un syndicalisme de revendication, de négociation et de compromis qui se dessine au travers des réponses à cette question.

Le graphique 8 présente les modalités de réponse à cette question selon la typologie définie plus haut. Il est intéressant de noter que le premier groupe identifié, celui des salariés les plus âgés, durablement installés dans l'emploi, que l'on a caractérisés comme pas nécessairement défavorables aux syndicats, cite toutefois plus fréquemment que la moyenne les motifs de lutte ou de contestation.

Le syndicalisme qui attire les salariés du second groupe (salariés d'âge intermédiaire travaillant plutôt dans des grandes entreprises ou le public et de nature méfiante et critique envers les syndicats) est paradoxal. Ce profil de salariés cite fréquemment les notions de proximité et de compromis, mais aussi un syndicalisme de combat (les termes « grève » et « blocage » apparaissant plus souvent chez eux). Il semble que le radicalisme de certains soit avant tout le fait des plus jeunes et des plus diplômés, tandis que l'âge tend à assouplir le jugement. D'abord expliqué par les variables socio-démographiques comme l'âge et des variables liées au type d'emploi (plutôt stable, dans des grandes entreprises ou le public), ce profil-type n'implique évidemment pas une concentration des réponses autour d'une seule vision du monde.

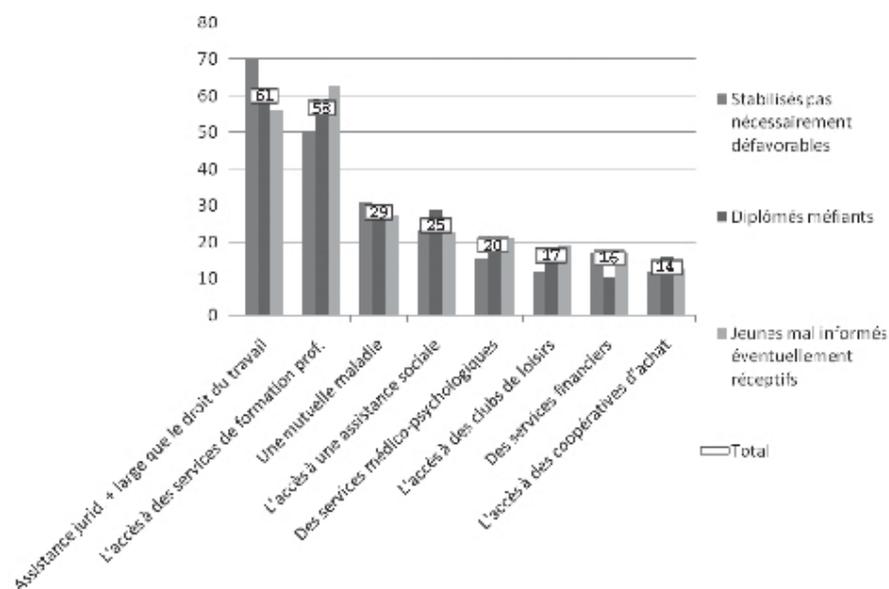
Enfin, les salariés du dernier type (salariés les plus jeunes, entrant sur le marché du travail, travaillant plutôt pour des PME et de nature réceptive mais mal informés) tendent à penser les syndicats nécessaires, améliorables, intéressants voire constructifs. Ils définissent logiquement l'action syndicale souhaitée par le terme « construction », mais aussi en parlant de revendication ou de révolution dans des proportions importantes. Le jeune âge des salariés définis par ce profil-type est une explication de la surreprésentation des notions radicales, de type « révolution ». La situation précaire de ce groupe peut expliquer le souhait très net d'une action revendicative et constructive de la part des syndicats, pouvant déboucher sur des propositions tendant à améliorer leur trajectoire d'insertion.

Si un syndicalisme de services peut sembler intéressant pour ces salariés distants, reste à voir quels types de services peuvent sembler utiles. Deux souhaits se détachent nettement : une assistance juridique plus large que le droit du travail (61 % de l'échantillon) et l'accès à des services de formation professionnelle (58 %) (graphique 9). L'accès à une mutuelle maladie est cité par un peu moins d'un répondant sur trois (mais par 40 % des

bénéficiaires de la couverture maladie universelle, au même niveau pour eux que l'accès à une assistance sociale). La typologie permet de voir que les salariés les plus jeunes mais aussi les plus diplômés vont souhaiter un service de formation, ce qui est révélateur de possibles inadéquations entre la formation et leur emploi occupé. Les salariés stabilisés sont plus désireux de conseils juridiques.

**Graphique 9. Les services que pourraient rendre les syndicats pour l'ensemble des salariés et en fonction de la typologie**

(531 répondants, 1266 réponses. Pourcentages en proportion des répondants)



*Question : Quels services souhaitez-vous voir rendus par les syndicats ? Choix dans une liste, trois réponses possibles.*

### **III.2. Une homogénéité de points de vue sur la qualité de l'emploi et du travail : la première revendication, les salaires**

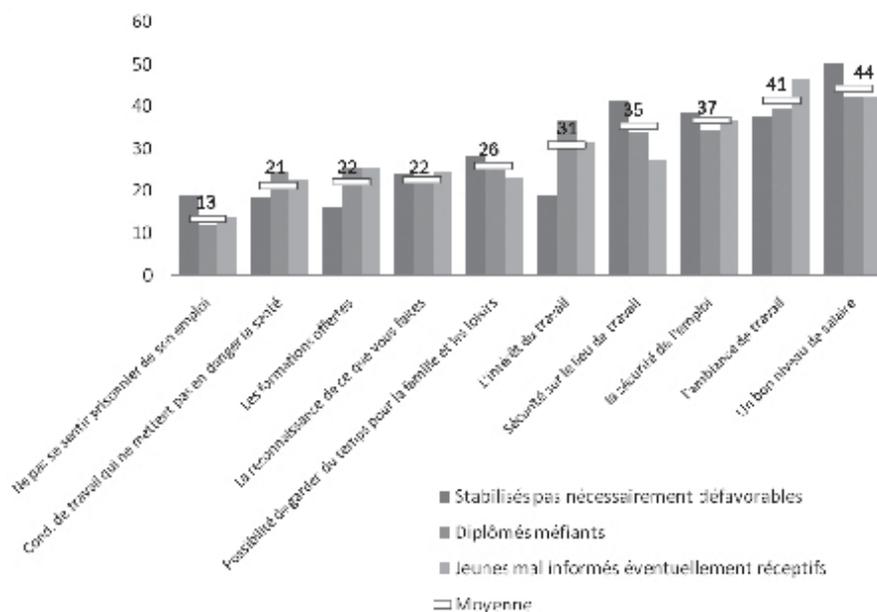
Une liste – forcément limitative – de dix critères de qualité de l'emploi était proposée dans le questionnaire. Les personnes interrogées pouvaient donner jusque trois réponses. Ce sont bien les salaires qui arrivent en tête des votes, avec 44 % des salariés qui ont cité ce thème (graphique 10). Le test empirique déjà mentionné, consistant à vérifier, ou non, si la sélection de l'échantillon en fonction d'un critère de salaire allait influencer sur la représentation individuelle de la qualité de l'emploi, rend donc un verdict positif.

Le critère de salaire est suivi de près par la question de l'ambiance de travail, pour plus de 41 % des individus. La sécurité de l'emploi et la sécurité sur le lieu de travail suivent dans des proportions proches, aux alentours de 35 % des individus. La notion de « sécurité » renvoie ici à deux préoccupations fondamentales : la lutte contre la précarité d'un côté, la lutte contre des conditions de travail qui peuvent mettre le salarié en danger de l'autre. Dans les deux cas, la question des droits des salariés, quant à la sécurité de leur parcours et quant à la sécurité physique au quotidien, est posée.

L'intérêt du travail est le cinquième critère le plus cité, pour 31 % des salariés. Suivent la possibilité de garder du temps pour soi et sa famille, la question de la reconnaissance du travail et des formations offertes, enfin des conditions de travail qui ne mettent pas la santé en danger (ce thème étant à rapprocher du thème de la sécurité sur le lieu de travail). Le fait de ne pas se sentir prisonnier de son emploi est la réponse la moins souvent donnée.

**Graphique 10. Les critères de la qualité d'un emploi pour l'ensemble des salariés et en fonction de la typologie**

(548 répondants, 1605 réponses. Totaux supérieurs à 100 car plusieurs réponses possibles. Pourcentages en proportion des répondants)



*Question : Pour vous, quels sont les critères prioritaires de la qualité d'un emploi ?*

Regardons les résultats en fonction de la typologie élaborée précédemment. Le premier groupe (les salariés installés) privilégie plus souvent que

la moyenne le niveau de salaire, la sécurité sur le lieu de travail et la sécurité de l'emploi, la crainte étant forte de se retrouver au chômage à un âge avancé. L'intérêt du travail, en revanche, compte beaucoup moins.

Le second groupe des salariés d'âge intermédiaire, diplômés et généralement méfiants cite lui aussi le salaire en premier, mais en proportion plus faible des répondants. L'ambiance de travail et l'intérêt du travail sont en revanche nettement plus cités que la moyenne. Pour ce groupe, le rapport au travail combine à la fois intérêt instrumental (la rétribution) et intrinsèque (le contenu).

Enfin, le dernier groupe des nouveaux entrants sur le marché du travail, qui cite également plus souvent que la moyenne l'intérêt du travail, met en avant la question des formations professionnelles et surtout l'ambiance de travail, condition première pour les plus jeunes d'une intégration réussie dans l'emploi.

Si l'on considère l'ensemble des répondants, on ne constate pas de différence entre hommes et femmes concernant la fréquence des réponses sur le salaire. En revanche, les hommes privilégient plus la sécurité sur le lieu de travail et l'intérêt du travail que les femmes, qui choisissent plus souvent l'ambiance de travail (dans une proportion égale au niveau des salaires) ou la sécurité de l'emploi.

Au final, si pour une population précaire il n'est pas évident de déterminer un thème unique de revendication, pour une population à bas salaires, parfois pauvre, un thème se détache : celui des salaires.

Les différents thèmes proposés connaissent évidemment des taux d'approbation variant avec certaines caractéristiques individuelles (par exemple, l'intérêt du travail est une préoccupation qui va déclinant, tandis que la peur de perdre son emploi est particulièrement sensible chez les salariés de plus de 50 ans, qui placent la sécurité de l'emploi comme leur première préoccupation) ou liées à l'emploi (la sécurité au travail pour les ouvriers)<sup>18</sup>. Le salaire est la première préoccupation des ouvriers et des non diplômés. Il est devancé par l'ambiance au travail pour les plus jeunes et les diplômés.

La situation personnelle (vie seule ou en couple, présence d'enfants dans le ménage) a un impact significatif sur la représentation de la qualité de l'emploi. Le salaire et la sécurité de l'emploi restent les priorités numéro 1 pour les parents ; les salariés sans enfants peuvent faire passer l'ambiance de travail avant. De façon attendue, les personnes vivant en couple et/ou les parents d'enfants considèrent avec beaucoup plus d'importance

---

18. Cf. Tableaux 2 et 3 en annexe.

la question de la conciliation vie professionnelle/vie personnelle.

Enfin, la sécurité de l'emploi n'est pas le premier souci des CDD, il s'agit plutôt de l'intérêt du travail et de l'ambiance. Cela s'explique par le fait que les salariés en CDD sont majoritairement des jeunes (18-26 ans) diplômés (plus de 46 % de Bac + 2 et au-delà contre moins de 34 % dans la population totale), avec peu d'ancienneté dans l'emploi, dont seul un tiers vit en couple (contre la moitié pour la population totale), et plus souvent sans enfant.

On constate enfin que les salariés des grandes entreprises ont plus souvent tendance à citer les formations offertes et des conditions de travail sécurisées. La revendication d'un bon niveau de salaire décroît en revanche avec la taille de l'entreprise. En ce qui concerne l'opposition public/privé, on aperçoit entre autres choses que si le thème des salaires recueille autant de réponses dans les deux cas, le thème de l'ambiance au travail est plus fréquemment cité par les salariés du privé.

## Conclusion

Trois sous-populations ont été distinguées, qui ont des trajectoires d'emploi à bas salaires différentes et un rapport variable au syndicalisme. Les 40-60 ans, peu qualifiés et restés au bas de l'échelle salariale, forment un premier ensemble. Ils ont de la mémoire sociale et pensent que dans les vingt dernières années le syndicalisme ne leur a pas apporté grand chose. Pour autant, ils sont plus désabusés qu'hostiles. Les diplômés, d'âge intermédiaire, forment un autre groupe. Une caractéristique qui les rassemble est qu'ils ne parviennent pas à obtenir, au moment de l'enquête, un emploi à hauteur de leur qualification. Ce sont les plus critiques vis-à-vis du syndicalisme, les plus désireux d'autonomie et, parfois, les plus contestataires. Les plus jeunes, enfin, à niveau de qualification moyen et à faible ancienneté dans l'emploi, peuvent être rassemblés dans un troisième groupe. Ils sont les moins porteurs *d'a priori*, mais aussi les moins bien informés et ont manifestement besoin d'aide pour s'insérer dans leur vie professionnelle.

Plus que des formes d'apathie (hypothèse qui nécessiterait un matériau plus qualitatif pour être validée ou non), ce sont des formes de distance que cette enquête donne à voir : distance contrainte pour les uns, distance désabusée pour d'autres, distance critique ou de frustration, enfin, pour un dernier groupe. Toutefois, cette distanciation répond à d'autres motifs que ceux qu'une explication par l'individualisme laisserait entendre à première vue.

Quelle est la capacité de réponse du syndicalisme aux nouvelles précarités et à la déstabilisation du salariat ? Quel réformisme serait capable de mobiliser les salariés à bas salaires ? Des thèmes comme la « sécurisa-

tion des parcours » sont-ils mobilisateurs ? Si le positionnement abstrait des syndicats est un enjeu central, notre enquête est partie directement du point de vue des salariés eux-mêmes, à l'aide d'un questionnaire intégrant cette problématique précise des thèmes qui comptent pour ces derniers. Une telle approche centrée sur les attentes d'une catégorie de salariés peu étudiée jusqu'ici dans son rapport au syndicalisme débouche sur plusieurs résultats pour les acteurs syndicaux. Un premier écueil que nous avons essayé d'éviter était, tout en partant bien du point de vue des salariés eux-mêmes, de pencher pour une approche en termes d'adhésion uniquement. On sait bien la difficulté à adhérer (au projet, sans parler d'une adhésion effective et régulière à une organisation) pour les salariés en général. Pour les salariés à bas salaires, les différents coûts – monétaires, symboliques, d'opportunité – se cumulent. Une telle interrogation supposerait une vision en termes d'adhésion par trop individuelle et rationnelle, voire économiciste.

A partir des différents résultats établis en interrogeant les valeurs des salariés, la question se pose moins en termes d'adhésion de ces derniers qu'en termes de rapprochement et d'inclusion de cette population dans les projets des organisations syndicales : à la fois dans leur substance (les propositions et les services) et dans les procédures de rapprochement de ce salariat (qui n'est pas toujours éclaté, certains salariés à bas salaires étant au contraire installés dans des emplois stables). La question du mandatement et de la représentativité au quotidien est bien celle-là. Comme on l'a vu, les contacts antérieurs avec les syndicats ont une influence significative sur de nombreux points de vue subjectifs et comportements, ce qui confirme des résultats connus par ailleurs <sup>19</sup>.

Les salariés à bas salaires sont pourtant une population dont on pourrait penser qu'elle est intéressée par l'action syndicale... et intéressante pour les organisations. Comment réduire la distance entre ces salariés et les organisations représentantes ? La réponse à apporter peut être construite à partir des formes de distance mentionnées plus haut, à partir de la typologie élaborée. Sur la forme, l'action syndicale pourrait reconstruire une proximité là où les salariés ont le sentiment d'être abandonnés. L'offre d'une information adaptée aux besoins individuels (en ce qui concerne les droits des salariés, les possibilités – ou la nécessité – de mobilité, de formation, etc.) peut être un élément central pour la redéfinition de nouvelles protections individuelles. Cet élément cognitif, pour nécessaire qu'il soit, n'est bien sûr pas suffisant.

Sur le fond, les attentes des salariés à bas salaires interrogés dans cette enquête convergent vers un noyau de revendications, qui peuvent être af-

---

19. Les salariés, confirme l'INSEE, ayant plus confiance dans les syndicats et une meilleure image de ces derniers lorsqu'ils ont des contacts réguliers avec les représentants du personnel (cf. Zouary, 2002)

finées en tenant compte du parcours et de l'ancienneté. Les salaires sont la première revendication – ce qui confirme bien l'hypothèse faussement naïve posée au départ, qui était de savoir ce qu'attendaient le plus d'un emploi les salariés situés en-deçà du seuil de 1,3 SMIC.

Lorsque l'on interroge les salariés à bas salaires sur leurs attentes, on voit bien qu'ils ont une vision d'un syndicalisme destiné à résoudre des problèmes de tous les jours. D'abord, le contact direct reste le moyen le plus sûr de toucher les salariés. La moitié de ceux qui ont déjà été en contact avec un syndicat l'ont été par contact personnel. Le pourcentage s'accroît encore quand on compte ceux ayant connu le syndicat au travers d'un conflit social. Les autres médias (tracts, etc.) viennent loin derrière. Sans relais de terrain, point d'adhérents ni de sympathisants.

Les attentes les plus fréquentes concernent la négociation d'entreprise, les conditions de travail et des salaires, la défense juridique individuelle. La gestion de la protection sociale et plus encore les questions sociétales et internationales viennent loin derrière.

Interrogés sur les moyens de l'action syndicale, les sondés répondent par un triptyque revendication, négociation, construction. L'analyse du questionnaire montre de façon générale une attente assez bien partagée envers un syndicalisme au quotidien, défenseur des individus, présent dans les situations particulières : un syndicalisme dont la première qualité serait déjà d'être là, ce qui n'est pas le moindre des enjeux.

Certains types de services recueillent par ailleurs une large adhésion : en matière de conseils juridique et d'organisation de l'accès à la formation.

C'est donc à un véritable défi que les salariés à bas salaires de notre échantillon nordiste confrontent le syndicalisme. Il s'agit de nouer le contact avec des populations souvent en situation d'emploi précaire, pour lesquels l'ascenseur social apparaît souvent bloqué. Ce renouvellement indispensable du syndicalisme rejoint la question de la représentation et de la représentativité. Comment faire, pour les syndicats, pour aller chercher ces salariés qui s'éloignent des caractéristiques de la majorité de leurs « mandants » ? (Dufour, Hege, 2005 : 20) Quelle portée peut avoir un syndicalisme réinvestissant la proximité et les services au quotidien, dont le risque est qu'il se transforme en « syndicalisme de passage » (Pech, 2007) ?

L'action syndicale qui est appelée de ses vœux par la population étudiée a moins à se distinguer en termes de programme qu'en termes de méthode et de formes pratiques de rapprochement avec les différents salariés. C'est là où la typologie proposée peut avoir son intérêt, dans la mesure où chacun des trois types correspond à une forme spécifique de distance voire de méfiance et donc éventuellement à des procédures de rapprochement différentes.

## Bibliographie

- Amossé, T. (2006), « Le dialogue social en entreprise : une intensification de l'activité institutionnelle, des salariés faiblement engagés », *Premières informations Premières synthèses*, DARES, n° 39.1, septembre.
- Amossé, T., Pignoni M.-T. (2006), « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », in INSEE, *Données sociales – La société française*, édition 2006, 405-412.
- Andolfatto, D. (2002), « Syndicalisme et individualisme », *Projet*, n° 271, 81-89.
- Andolfatto, D., Labbé D. (2006a), « La transformation des syndicats français. Vers un nouveau "modèle social" ? », *Revue française de sciences politiques*, 56(2), 281-297.
- Andolfatto et Labbé (2006b), « Pourquoi le déclin syndical ? », disponible sur le site de l'Institut Supérieur du Travail, <http://istravail.com/article299.html> (consulté le 6 mars 2008).
- Castel, R. (2003), *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?* Paris, Seuil.
- Chronique internationale de l'IRES*, 2005, numéro spécial « Précarisation de l'emploi et représentation syndicale », n° 97, novembre.
- Colin, C. (1997), « Les salariés à temps partiel : combien gagnent-ils ? », *INSEE Première*, n° 549, octobre.
- Concialdi, P. (2002), "EIRO comparative study on low-wage workers and the working poor – The case of FRANCE", septembre. Disponible en ligne à : <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- Concialdi, P., Ponthieux S. (1997), « Bas salaires en France : quels changements depuis 15 ans ? », *Premières informations Premières synthèses*, DARES, n°48.1, novembre.
- Dufour, C., Hege, A. (2005), « Emplois précaires, emploi normal et syndicalismes », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 97, novembre, 5-22.
- Dufour, C., Hege, A. (2002), *L'Europe syndicale au quotidien. La représentation des salariés en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie*, PIE Peter Lang, Bruxelles.
- Dufour C., Hege A., Murhem S., Rudolph W., Wassermann W. (2006). *Les relations sociales dans les petites entreprises. Une comparaison entre la France, la Suède et l'Allemagne*, PIE Peter Lang, Bruxelles.
- Farvaque, N., Minet, S., Yonnet, J.-P. (2006), « Les attentes des bas salaires envers les syndicats et leur perception de la qualité de l'emploi », rapport ORSEU, convention UNSA Education-Centre Henri Aigueperse-IRES.
- Favereau, O. (1989), « Marchés internes, marchés externes », *Revue Economique*, mars, 40(2), 273-328.
- Grimault, S. (2006), « Sécurisation des parcours et sécurité sociale professionnelle : Enquête auprès des organisations syndicales », *Document de travail 06.06.*, IRES.
- Ion, J. (1997), *La fin des militants ?*, éditions de l'Atelier, Paris.
- Jacod, O. (2007), « Les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, n° 05.1, février.

- Lestrade B. (2007), « Les syndicats en France et en Allemagne : difficiles adaptations aux mutations de la société », *Visions franco-allemandes* n° 12, IFRI.
- Lhommeau B. (2005), « Les perspectives salariales des “bas salaires” dans les années 1990 », in INSEE, *Les salaires en France*, 65-79.
- Paugam S. (2000), *Le salarié de la précarité*, PUF, Paris.
- Pech T. (2007), « Le syndicalisme à l'épreuve du capitalisme séparateur », disponible sur [www.laviedesidees.fr](http://www.laviedesidees.fr) (dernière consultation le 6 mars 2008).
- Pernot J.-M. (2005), *Syndicats : lendemains de crise ?*, Folio Actuel, Paris.
- Perrin E. (2004), « Syndicats et collectifs face à la précarité », Communication au colloque « Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité », CNRS, Centre d'Histoire Sociale du XX<sup>e</sup> siècle, novembre.
- Rigaudiat J. (2005), « A propos d'un fait social majeur : la montée des précarités et des insécurités sociales économiques », *Droit social*, n° 3, mars, 243-261.
- Vielle P. (2007), « Flexicurité : redéfinir la sécurité des citoyens européens », *Policy Paper* n° 1, Observatoire social européen, octobre.
- Zouary P. (2002), « Le regard des salariés sur la représentation syndicale », *Premières informations Premières synthèses*, DARES, n° 22.1, mai.

## Annexes

Tableau 2. Critères de la qualité de l'emploi

	Sexe		Age			
	H	F	18-26	26-41	41-51	51-61
Un bon niveau de salaire	45	45	41	48	44	43
L'ambiance de travail	36	45	48	35	46	39
La sécurité de l'emploi	34	39	39	36	27	57
Sécurité sur le lieu de travail	38	32	31	32	47	39
L'intérêt du travail	35	27	34	31	24	21
La possibilité de garder du temps pour la famille et les loisirs	25	25	29	23	22	29
La reconnaissance de ce que vous faites	22	26	19	29	19	18
Les formations offertes	25	20	24	22	18	14
Des conditions de travail qui ne mettent pas en danger la santé	22	22	17	26	23	18
Ne pas se sentir prisonnier de son emploi	12	16	11	14	22	7

Tableau 3. Critères de la qualité de l'emploi

	Taille de l'entreprise			
	- de 10 salariés	10-49 sal.	50-500 sal.	+ 500 sal.
Un bon niveau de salaire	47	46	43	41
L'ambiance de travail	49	41	35	47
La sécurité de l'emploi	35	38	33	39
Sécurité sur le lieu de travail	31	37	31	28
L'intérêt du travail	35	31	36	23
La possibilité de garder du temps pour la famille et les lo	22	28	35	17
La reconnaissance de ce que vous faites	20	21	27	29
Les formations offertes	19	23	21	34
Des conditions de travail qui ne mettent pas en danger la santé	19	16	24	28
Ne pas se sentir prisonnier de son emploi	16	15	12	8

selon différentes caractéristiques individuelles

	Diplôme						Statut		Enfants	
	Aucun	CAP/ BEP	Bac Pro /tech	Bac gén	Bac +2	> Bac +2	Seul	En couple	1 ou +	Sans enfant
	42	55	48	41	42	37	45	45	48	43
	33	42	38	45	42	41	37	44		
	28	37	39	41	37	37	35	38	43	34
	53	50	32	26	24	20	38	32	36	32
	22	20	25	28	39	48	34	27	24	35
	23	22	33	31	22	22	20	31	28	23
	23	20	23	31	23	25	27	21	23	26
	20	16	25	15	32	24	21	22	16	26
	18	19	17	26	22	29	24	20	21	23
	23	12	15	11	13	14	13	15	17	11

selon différentes caractéristiques de l'emploi occupé

	Type employeur		Contrat		Temps de trav		Ancienneté			
	Privé	Public	CDI	CDD	Part.	Comp.	- 6 mois	6 mois- 1 an	1 an- 5 ans	+5 ans
	45	45	47	35	44	45	41	44	47	44
	43	33	40	46	45	38	40	39	44	37
	36	39	38	37	39	36	39	42	35	37
	32	42	35	32	28	38	30	37	32	39
	31	28	28	39	31	30	38	26	30	29
	26	24	28	20	25	26	20	24	28	27
	24	24	26	19	21	25	17	19	25	28
	23	18	20	23	22	22	36	18	21	15
	21	24	21	24	21	22	22	21	20	23
	13	17	14	16	16	13	14	23	11	15