



Enquête FO-Cadres / Apec

Les cadres et le syndicalisme

La méconnaissance plus que la défiance

Département Etudes et Recherche - Pôle R&D
Juin 2011





Sommaire

- | | |
|------------------------------|---------|
| 1) Présentation de l'enquête | Page 3 |
| 2) Principaux résultats | Page 7 |
| 3) Résultats détaillés | Page 12 |
| 4) Zoom sur l'image de FO | Page 35 |
| 5) Perspectives | Page 40 |

1) Présentation de l'enquête



Objectifs

- Connaître les stratégies des cadres dans les cas où ils doivent défendre leurs intérêts (risque de licenciement, difficultés rencontrées).
- Connaître l'opinion des cadres sur les missions des syndicats.
- Identifier leurs relations aux organisations syndicales et la place que doivent jouer les syndicats selon eux.
- Mesurer la notoriété des organisations syndicales spécifiques aux cadres et l'importance qu'elles ont ou pas pour les cadres.
- Réaliser un zoom sur un syndicat en particulier : FO



Population interrogée et méthode

- Enquête réalisée sur Internet du 28 août au 14 septembre 2009.
- 900 cadres interrogés.
- **70 % sont en emploi // 30 % sans emploi.**
- La population en emploi est représentative de la population cadre en emploi selon les critères de l'âge et du sexe.
- Les résultats sont présentés pour les cadres en emploi. Les résultats pour les cadres sans emploi sont apportés en médaillon quand ils diffèrent.
- L'ensemble des résultats ont été croisés, pour les cadres en emploi, selon les variables « sexe », « âge », « secteur de l'entreprise », « taille de l'entreprise », « manager / non manager », « positionnement pditique ». Quand nous avons observé des différences dans les résultats en fonction de ces variables, elles apparaissent en médaillon.
- Certains croisements plus complexes ne peuvent pas être effectués, compte tenu de la taille de l'échantillon.



Principales caractéristiques des cadres interrogés

| Sexe | En emploi | Sans emploi |
|--------|-----------|-------------|
| Femmes | 28% | 41% |
| Hommes | 72% | 59% |
| | 100% | 100% |

| Age | En emploi | Sans emploi |
|-----------------|-----------|-------------|
| Moins de 30 ans | 12% | 5% |
| 30-34 ans | 15% | 7% |
| 35-39 ans | 14% | 19% |
| 40-44 ans | 16% | 17% |
| 45-49 ans | 15% | 19% |
| 50-54 ans | 14% | 15% |
| 55 ans et plus | 14% | 18% |
| | 100% | 100% |

| Niveau formation | En emploi | Sans emploi |
|------------------|-----------|-------------|
| < à bac +2 | 7% | 10% |
| Bac +2, +3 | 22% | 26% |
| Bac +4 | 13% | 17% |
| Bac +5 | 40% | 33% |
| > à bac +5 | 18% | 14% |
| | 100% | 100% |

| Fonction | En emploi | Sans emploi |
|-------------------------|-----------|-------------|
| Production-construction | 11% | 9% |
| R&D | 15% | 9% |
| Commercial, marketing | 20% | 30% |
| Gestion-finances | 14% | 13% |
| RH, communication | 8% | 9% |
| Informatique | 16% | 9% |
| Direction générale | 9% | 12% |
| Autres | 7% | 9% |
| | 100% | 100% |

| Secteur d'activité | En emploi | Sans emploi |
|------------------------|-----------|-------------|
| Industrie-construction | 30% | 24% |
| Commerce-transport | 14% | 23% |
| Banque-assurances | 11% | 5% |
| Informatique | 16% | 12% |
| Autres services | 29% | 36% |
| | 100% | 100% |

| Taille d'entreprise | En emploi |
|----------------------|-----------|
| Moins de 50 salariés | 27% |
| 50 à 249 salariés | 20% |
| 250 salariés et plus | 53% |
| | 100% |

| Ancienneté dans l'entrep. | En emploi |
|---------------------------|-----------|
| Moins d'un an | 19% |
| Entre 1 et 5 ans | 43% |
| Entre 5 et 10 ans | 19% |
| Entre 10 et 15 ans | 10% |
| Plus de 15 ans | 9% |
| | 100% |

| Manager | En emploi |
|-------------|-----------|
| Manager | 62% |
| Non-manager | 38% |
| | 100% |

2) Principaux résultats



Des opinions négatives sur les syndicats déconnectées d'une connaissance personnelle et/ou d'une expérience pratique

- Les cadres, en emploi ou sans emploi, considèrent globalement les syndicats comme utiles dans l'absolu, surtout s'il s'agit d'organisations syndicales spécifiques aux cadres, mais ils ne **leur font très majoritairement pas confiance** pour les défendre. Ils les jugent peu constructifs, inefficaces, désunis.
- Les cadres n'ont globalement **pas une très bonne opinion des organisations syndicales**. Il s'agit plutôt d'une opinion générale, la plupart des cadres n'ayant pas de réel contact avec des syndicats. Plus qu'un « désamour », il y a « méconnaissance », sans doute liée à un « a priori de méfiance ».
- La **notoriété des syndicats de cadres est faible** et peu de proximités ou d'affinités sont exprimées. En outre, une très faible partie des cadres interrogés exprime le souhait de se syndiquer prochainement.



L'avis sur le syndicalisme est déterminé par le positionnement des cadres dans l'entreprise...

- Les cadres expriment un rapport particulier au syndicalisme lié à la position singulière qu'ils occupent au sein des entreprises.
- En majorité relative, les cadres ne se sentent proches ni des non-cadres ni de la direction de l'entreprise. La majorité insiste sur le fait qu'ils ne sont pas des salariés comme les autres, tout en ayant le sentiment que les syndicats en général n'en tiennent que très peu compte. C'est pourquoi ils attachent de l'importance à l'existence d'organisations spécifiques pour les défendre, même si elles n'ont pour eux que peu d'existence concrète.



...Et par des effets générationnels

- Les cadres les plus jeunes font plus confiance aux syndicats pour les aider en cas de difficultés (47% < 35 ans, 33% 50 ans et plus). En cas de menaces sur leur emploi, les moins de 35 ans se tourneraient davantage vers un syndicat que les 50 ans et plus (30% contre 19%), quand les plus 50 ans privilégieraient le conseil d'un avocat (59 % contre 33 % des moins de 30 ans).
- Pourtant, les plus de 50 ans ont une meilleure opinion des syndicats que les moins de 30 ans qui expriment surtout une méconnaissance des syndicats existants. Autrement dit, les moins de 30 ans qui ne connaissent pas vraiment les syndicats ont une plus grande confiance en eux que les plus de 50 ans qui les connaissent davantage !
- Ce clivage révèle de fortes attentes chez les jeunes, mais aussi une réelle « prise de distance » chez les plus âgés.



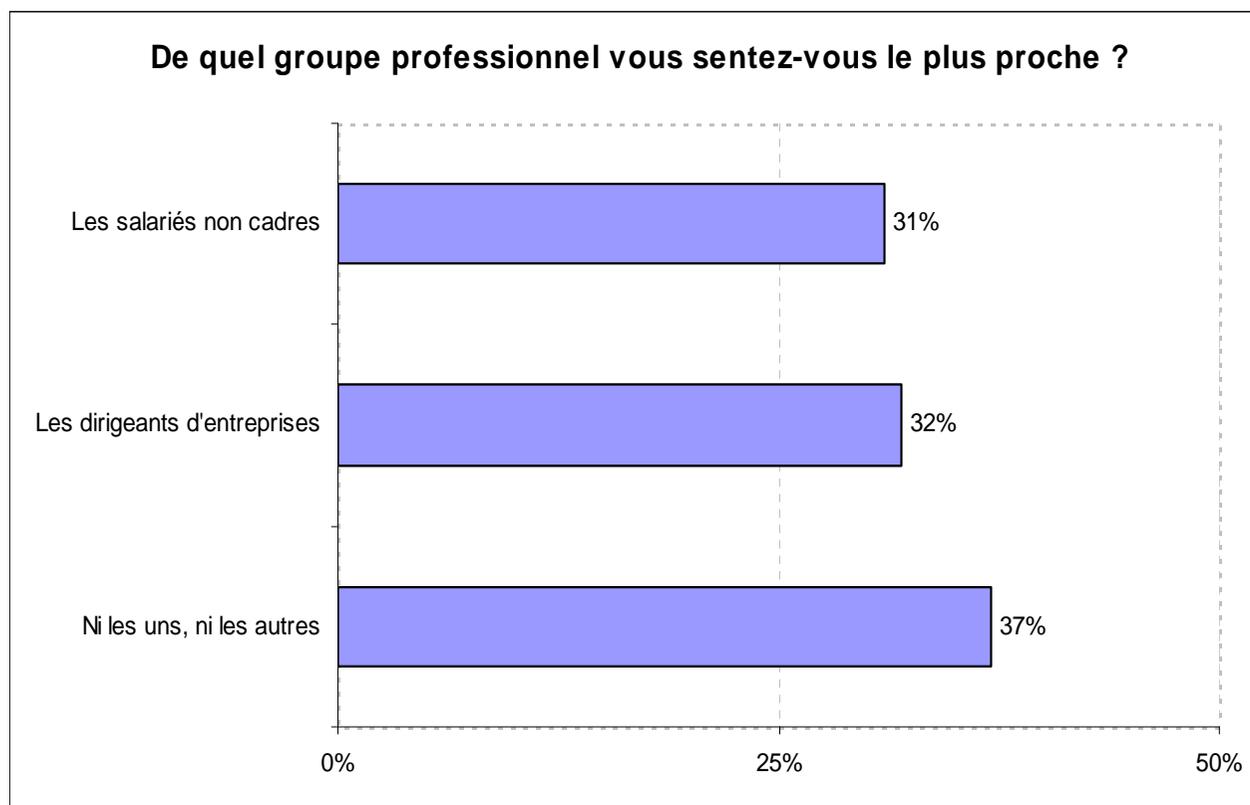
Les difficultés personnelles ou les difficultés économiques de l'entreprise n'ont pas d'influence

- Les cadres en emploi et les cadres en recherche d'emploi expriment des opinions très proches sur la plupart des problématiques traitées : confiance envers les syndicats, opinions sur les syndicats, intentions de se syndiquer... Logiquement, les cadres sans emploi souhaiteraient davantage que les cadres en emploi que les syndicats défendent les intérêts des chômeurs.
- Par ailleurs, quelle que soit la situation économique actuelle de l'entreprise des cadres en emploi interrogés (en difficulté, en stagnation, en expansion), les opinions sont très proches. Les cadres qui travaillent dans des entreprises en difficulté économique n'ont pas plus l'intention de se syndiquer et ont des taux de confiance et d'opinion sur les syndicats identiques à ceux des cadres qui travaillent dans des entreprises en expansion économique.

3) Résultats détaillés



Les cadres se considèrent plutôt comme une catégorie singulière

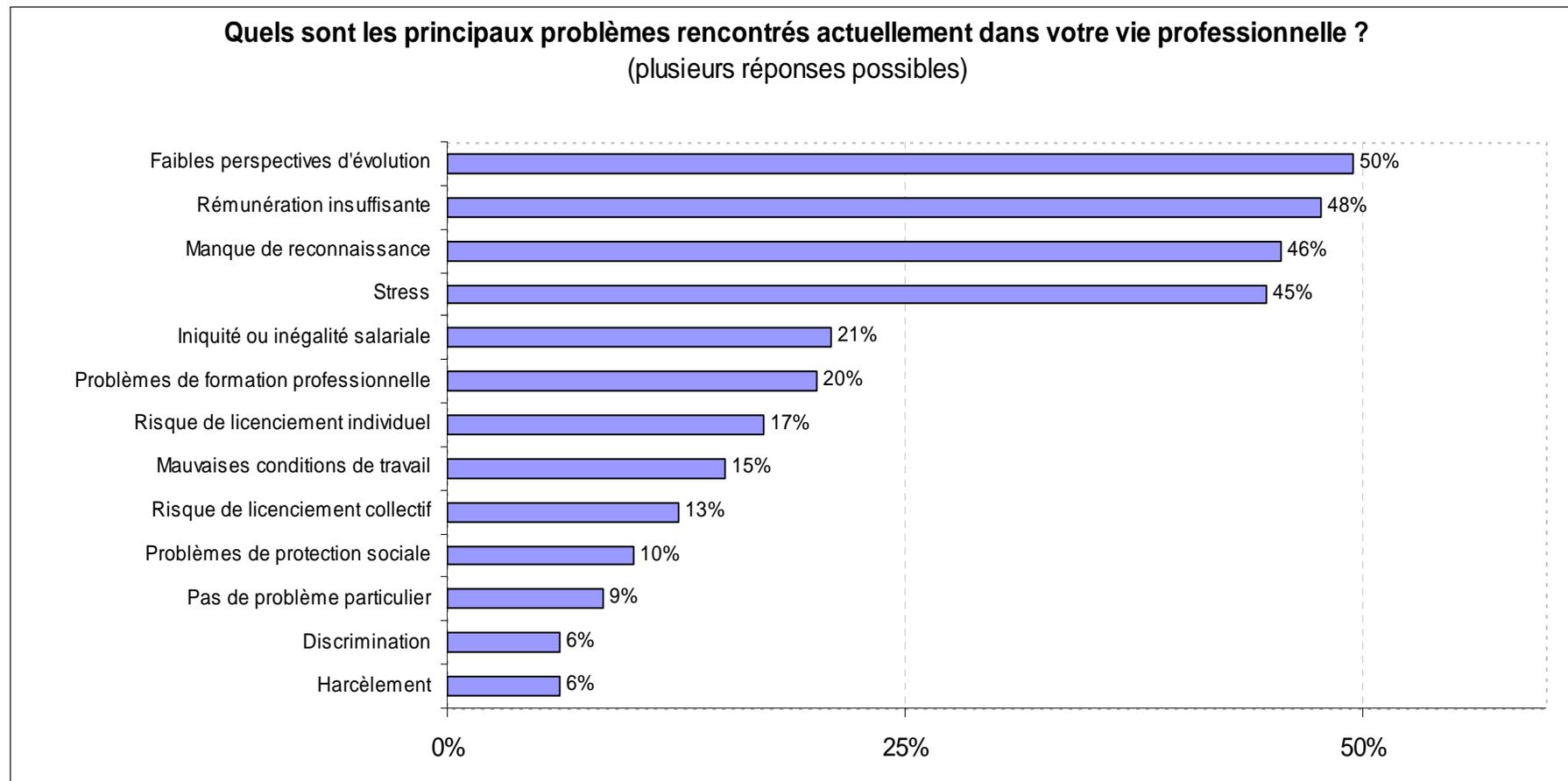


Source : APEC 2009

| |
|--|
| Non-cadres : <ul style="list-style-type: none">➤ F°Informatique (46%)➤ Femmes (35%)➤ Moins de 30 ans (47%)➤ Chômeurs (25%) |
| Dirigeants d'entreprises : <ul style="list-style-type: none">➤ Chômeurs (40%)➤ Managers (36%)➤ F°Direction générale (68%)➤ Entrp. < 50 salariés (44%) |
| Ni les uns ni les autres : <ul style="list-style-type: none">➤ F°RH, comm (58%)➤ F°R&D (46%)➤ Entrp > 250 salariés (41%) |



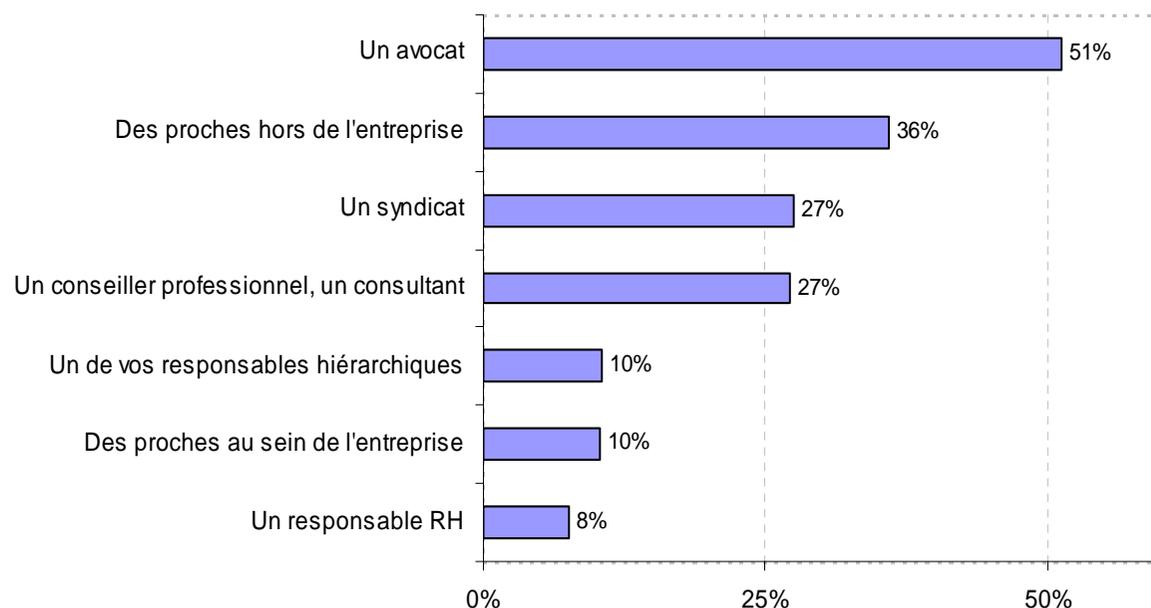
Evolution professionnelle, rémunération, reconnaissance : les préoccupations des cadres et la source de leur stress



Source : APEC 2009

En cas de problèmes, les recours personnels sont privilégiés

En cas de menace de licenciement qui pourrait vous aider le mieux à régler le problème (plusieurs réponses possibles)



Source : APEC 2009

Pour 68% des chômeurs, les circonstances de départ de leur ancienne entreprise ont été conflictuelles. Ainsi, 54 % des chômeurs ont cherché des conseils pour défendre leurs intérêts lors du départ. Pour 51% d'entre eux, c'est un avocat qui a apporté les conseils les plus utiles, devant les proches hors entreprise (22%) et un syndicat (18%).

Un avocat :

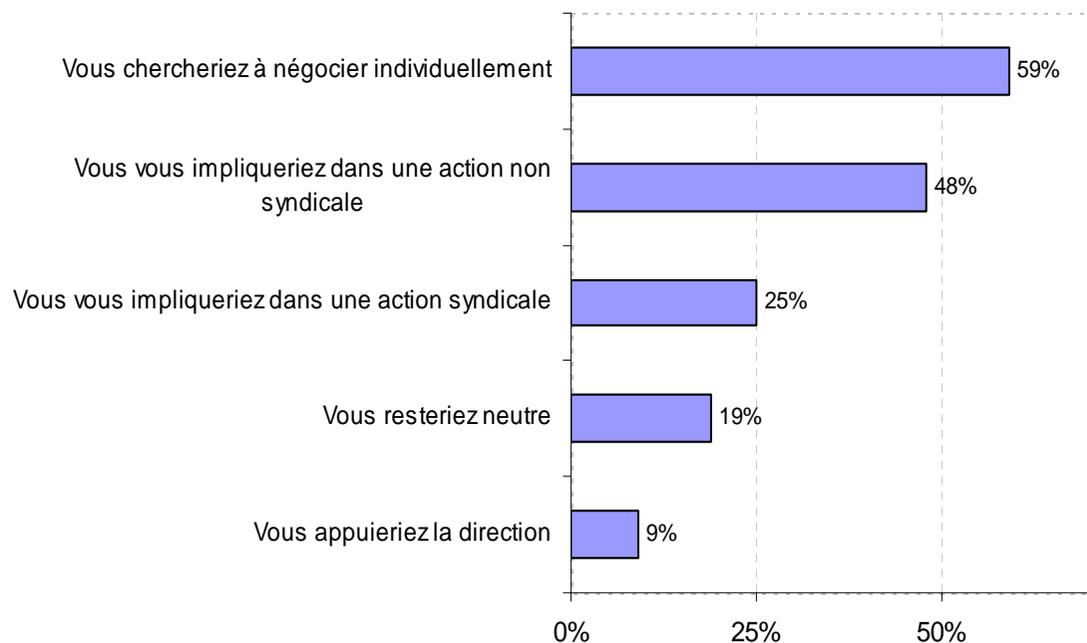
- Hommes (54%)
- Plus de 45 ans (60%)
- F° Direction générale (71%)
- Moins de 30 ans (25%)
- Entrp. < 50 salariés (18%)

Un syndicat :

- F° Informatique (39%)
- F° R&D (38%)
- 35-39 ans (36%)
- Entrp. > 250 salariés (33%)

La négociation individuelle et l'action non syndicale sont envisagées en priorité en cas de difficultés

S'il y avait un projet de licenciement collectif dans votre entreprise, quelle attitude adopteriez-vous ? (% de oui pour chaque item)



Source : APEC 2009

Négociation individuelle :

- ↗ 40-44 ans (65%)
- ↘ 50-54 ans (43%)
- ↗ F° Commercial, marketing (72%)

Action syndicale :

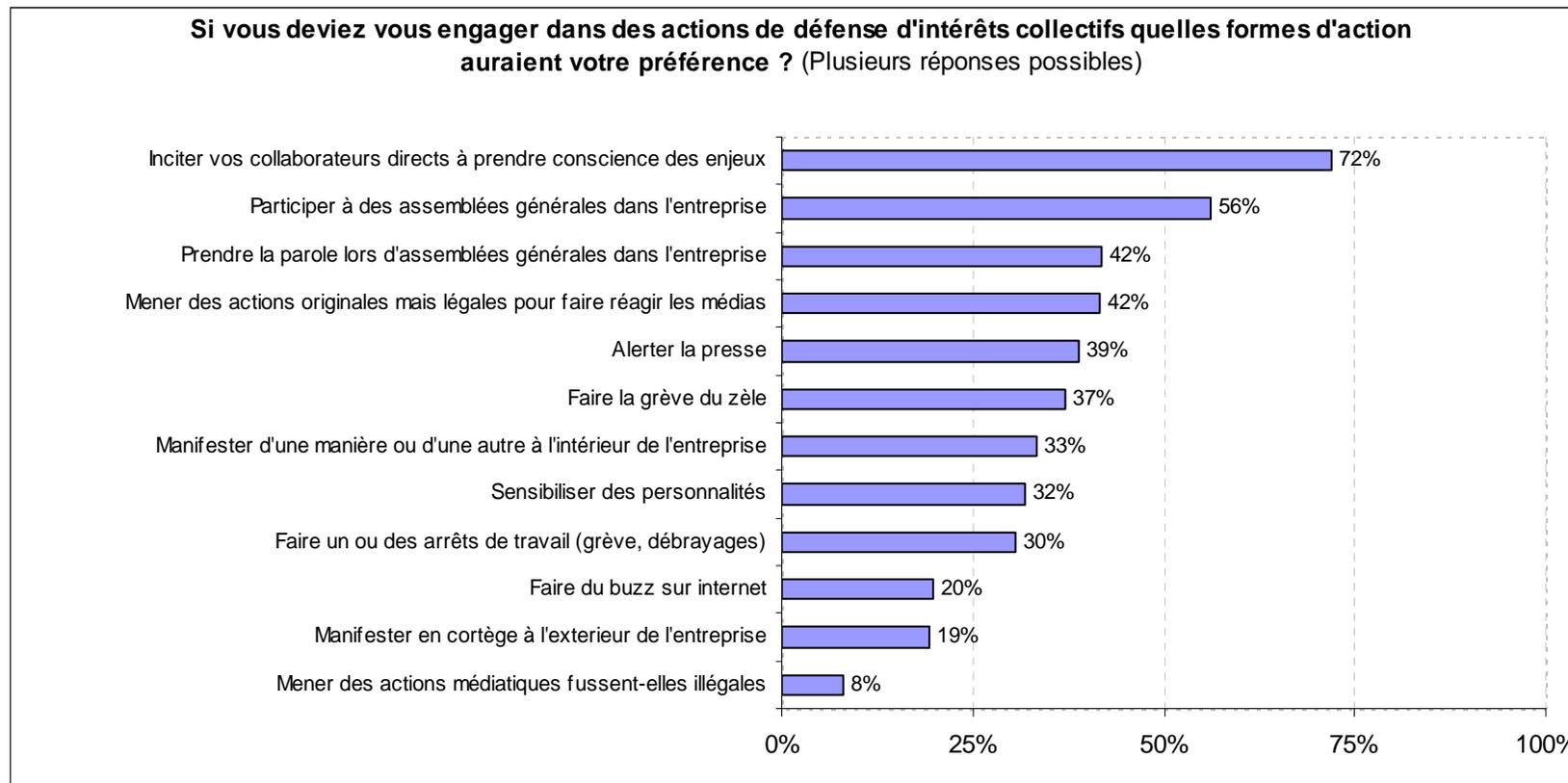
- ↗ 50-54 ans (34%)
- ↘ 35-44 ans (19%)
- ↗ F° R&D (37%)
- ↘ F° Gestion-finances (16%)

Pour les chômeurs, la question concernait l'attitude adoptée lors du départ de l'entreprise précédente. La grande majorité a cherché à négocier individuellement (65%). 17% se sont impliqués dans des actions non syndicales, 5% dans des actions syndicales.



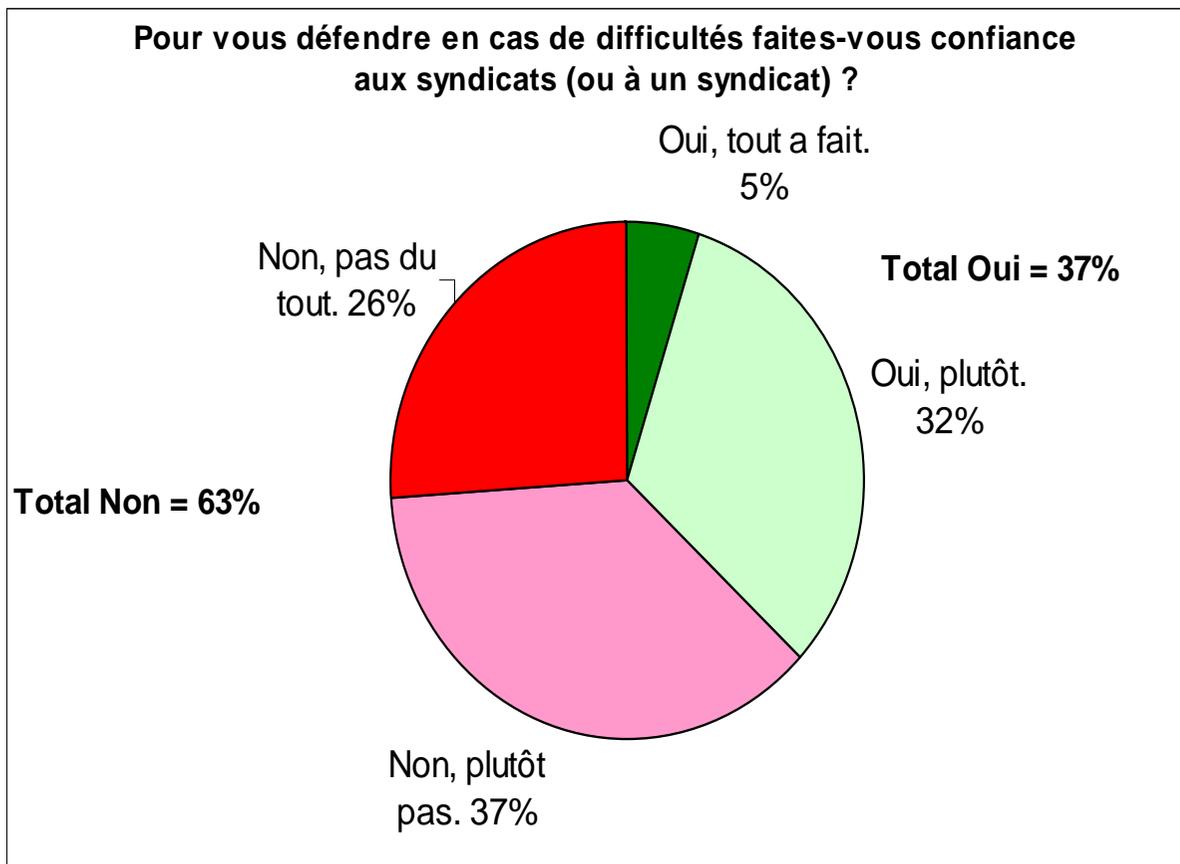
Les actions collectives envisagées restent prudentes et « responsables »

Question posée uniquement aux cadres qui envisageraient de participer, en cas de projet de licenciement collectif, à une action syndicale ou dans des formes d'action non syndicales (question précédente).



Source : APEC 2009

Les cadres ont une confiance limitée dans les syndicats pour les défendre



Ont confiance (total oui) :

- Femmes (42%)
- Moins de 35 ans (47%)
- F° R&D (55%)
- Non managers (45%)

N'ont pas confiance (total non):

- Hommes (65%)
- 45-54 ans (71%)
- F° Gestion-finances (76%)
- Managers (69%)

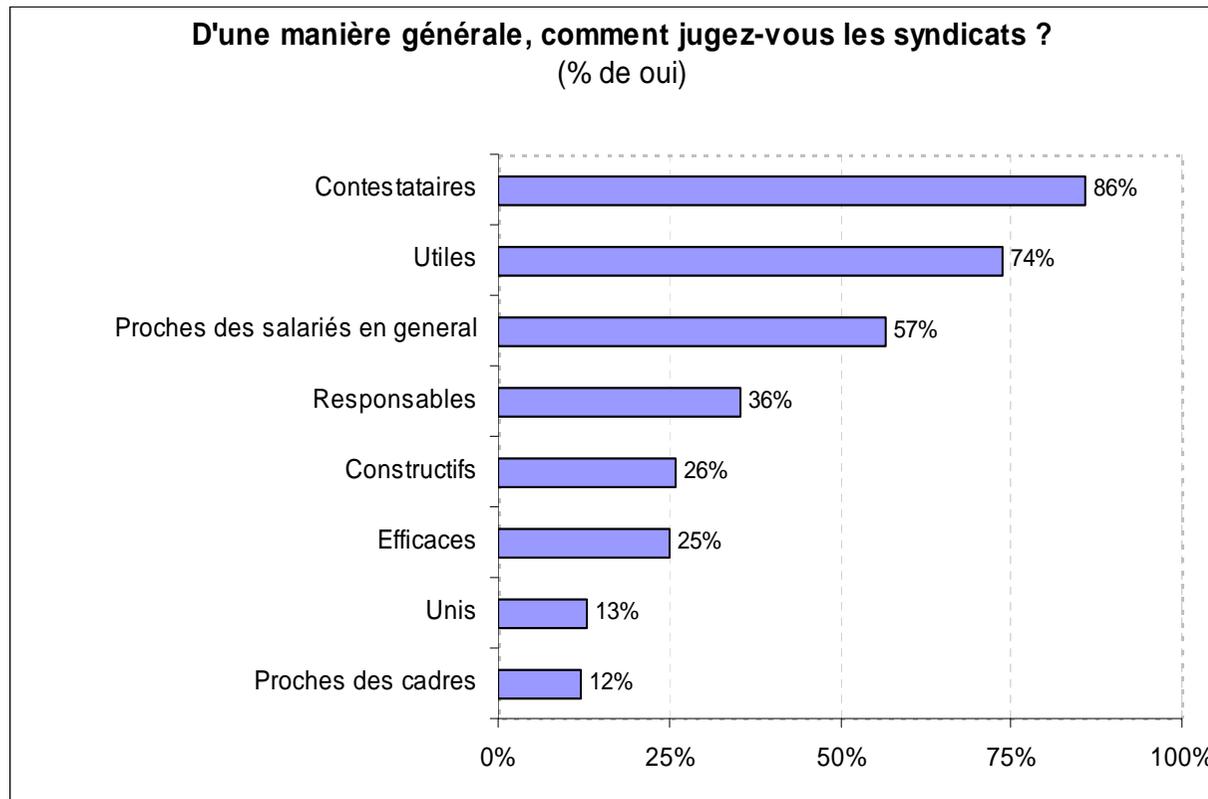
Chômeurs :

- Confiance = 36%
- Pas confiance = 64%

Source : APEC 2009



Les syndicats sont jugés inefficaces, désunis et éloignés des cadres,... mais utiles



Source : APEC 2009

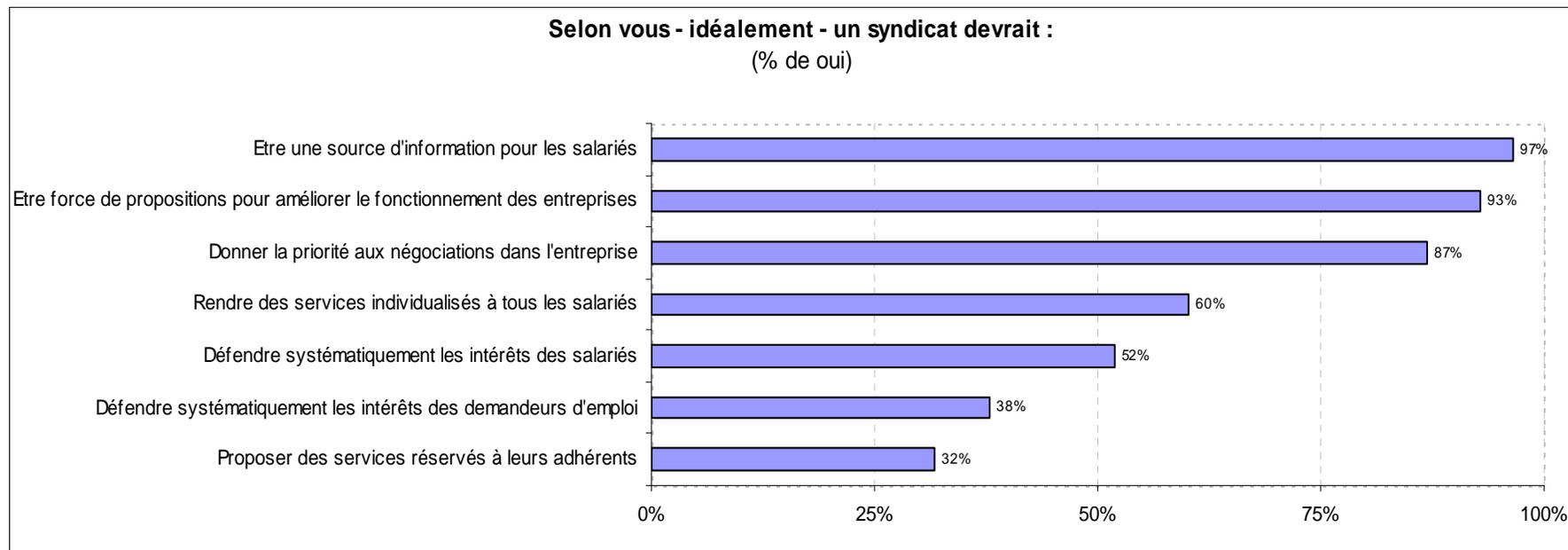
| Utiles | |
|--------|-----------------------------|
| ↗ | Femmes (78%) |
| ↗ | 55 ans et plus (85%) |
| ↘ | Moins de 30 ans (64%) |
| ↗ | F° Direction générale (80%) |
| ↘ | F° Gestion-finances (62%) |

| Efficaces | |
|-----------|--------------------------|
| ↗ | Non-managers (31%) |
| ↘ | Managers (21%) |
| ↗ | F° R&D (33%) |
| ↘ | Direction générale (19%) |
| ↗ | Moins de 30 ans (33%) |
| ↘ | 45-49 ans (17%) |

| Chômeurs : | |
|------------|--------------------------|
| - | Contestataire = 85% |
| - | Utiles = 78% |
| - | Efficaces = 30% |
| - | Proches des cadres = 15% |



Les syndicats vus avant tout comme canaux d'information et force de propositions

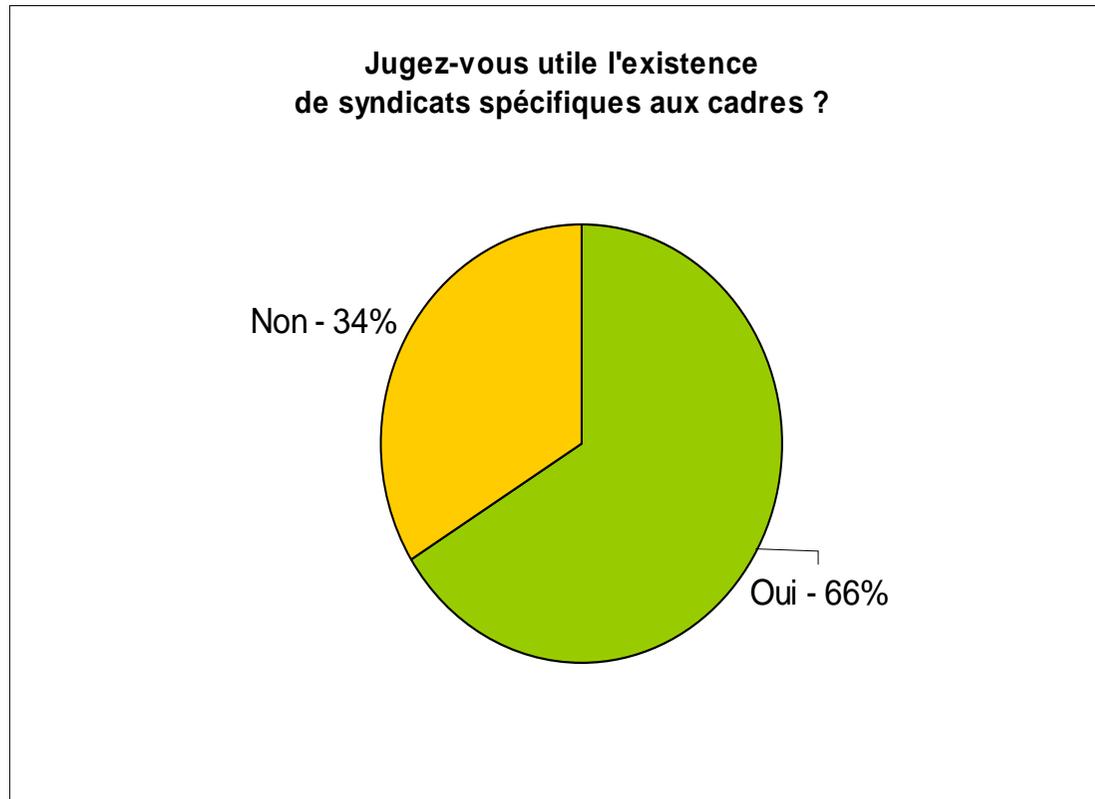


Source : APEC 2009

- Chômeurs :**
- Source d'information = 98%
 - Force de proposition = 92%
 - Défense intérêts des DE = 53%
 - Service aux adhérents = 36%



L'existence de syndicats spécifiques aux cadres est jugée très majoritairement utile



Source : APEC 2009

Jugent utile (=oui) :

- Femmes (68%)
- Moins de 35 ans (73%)
- F°RH (83%)

Ne jugent pas utile (=non) :

- 45-54 ans (39%)
- F° Informatique (46%)
- F° Direction générale (42%)

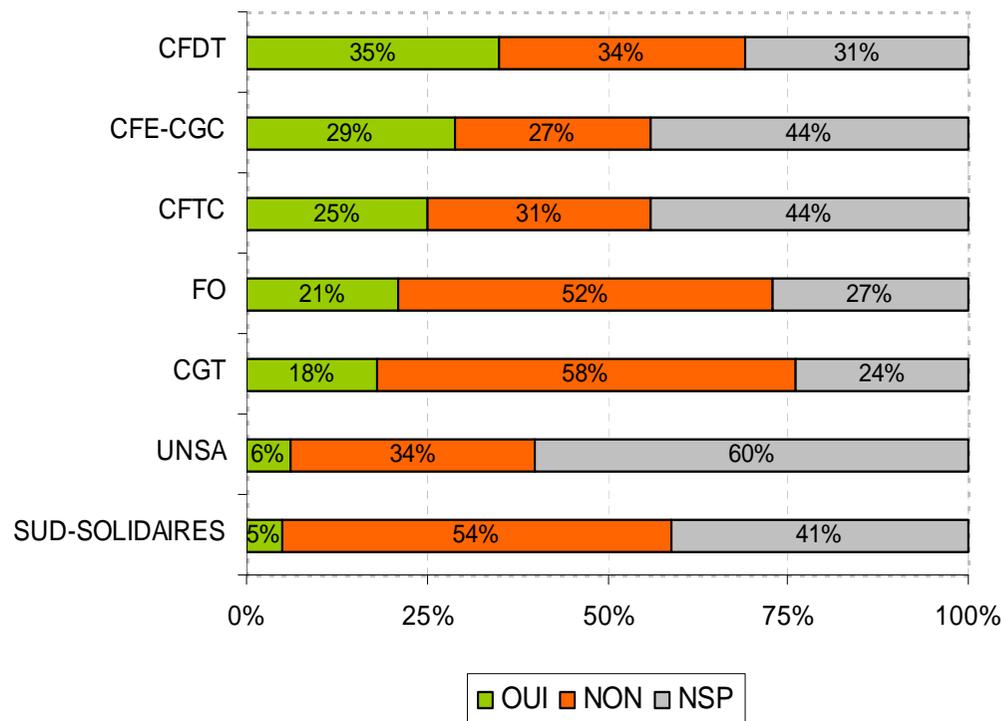
Chômeurs :

- Jugent utile = 74%
- Ne jugent pas utile = 26%



FO en quatrième position

Avez-vous une bonne opinion des organisations syndicales suivantes ?



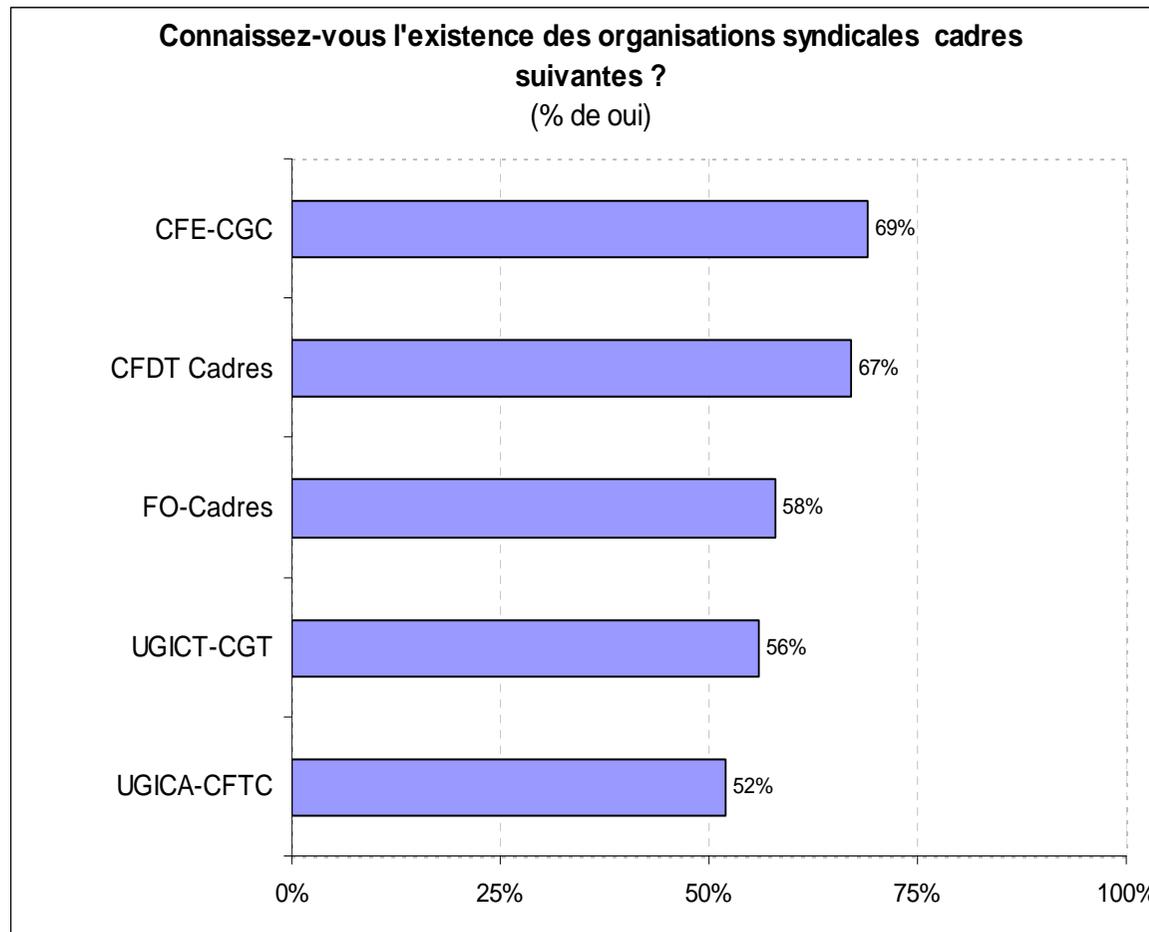
Chômeurs / % bonne opinion :

- CFDT : 34%
- CFE-CGC : 26%
- CFTC : 26%
- FO : 19%
- CGT : 18%
- UNSA : 5%
- SUD-SOLIDAIRES : 7%

Source : APEC 2009



FO-Cadres : troisième organisation de cadres



Chômeurs :

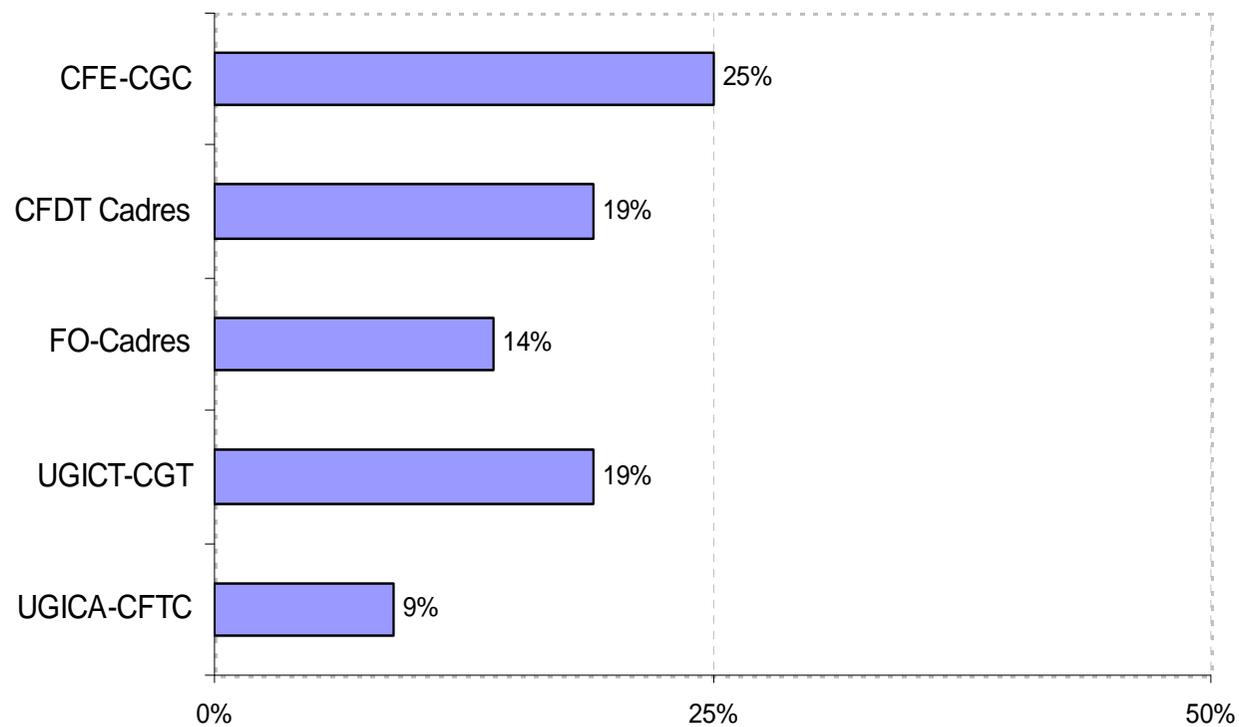
- CFDT-Cadres : 72%
- CFE-CGC : 69%
- **FO-Cadres : 66%**
- UGICA-CFTC : 57%
- UGICT-CGT : 52%

Source : APEC 2009



Une présence des syndicats de cadres dans les entreprises faible ou peu identifiée

Ces organisations sont-elles présentes dans votre entreprise ?
(% de oui)



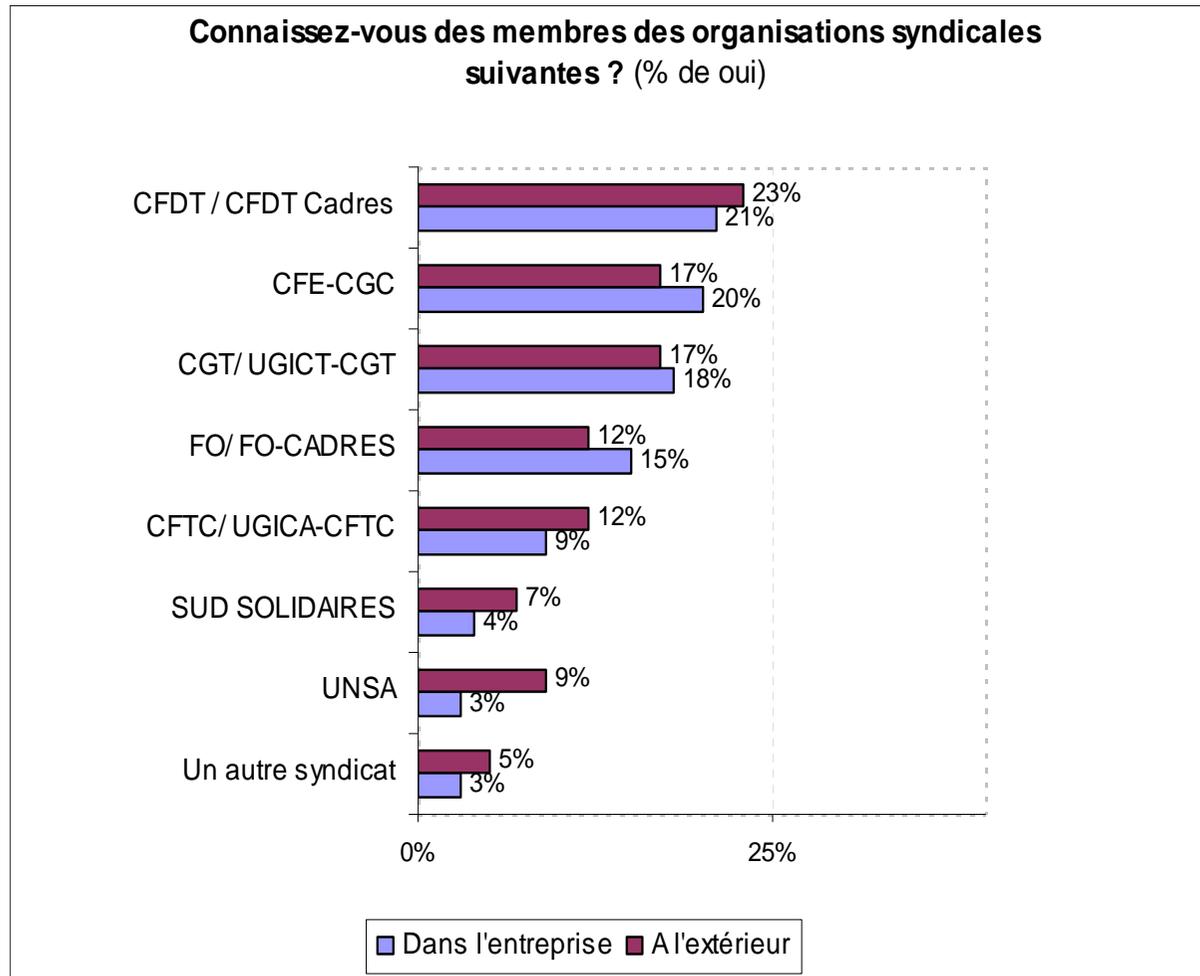
Entreprises > de 250 salariés

CFE-CGC : 43%
CFDT-Cadres : 33%
UGICT-CGT : 29%
FO-Cadres : 25%
UGICA-CFTC : 17%

Source : APEC 2009



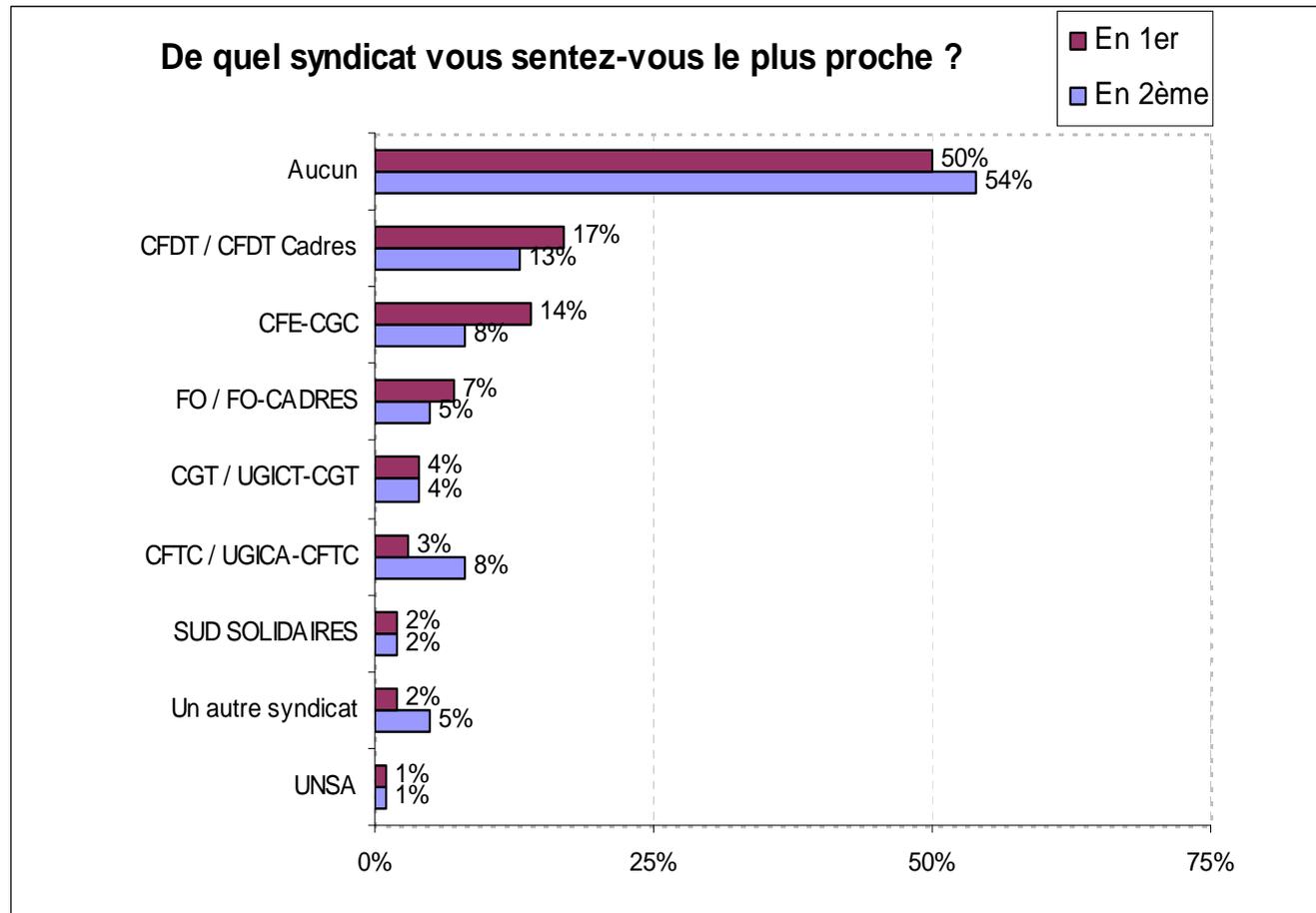
Peu de proximités avec les syndicats, en interne comme en externe



Source : APEC 2009



Aucune affinité envers un syndicat en particulier



Résultats identiques pour les chômeurs.

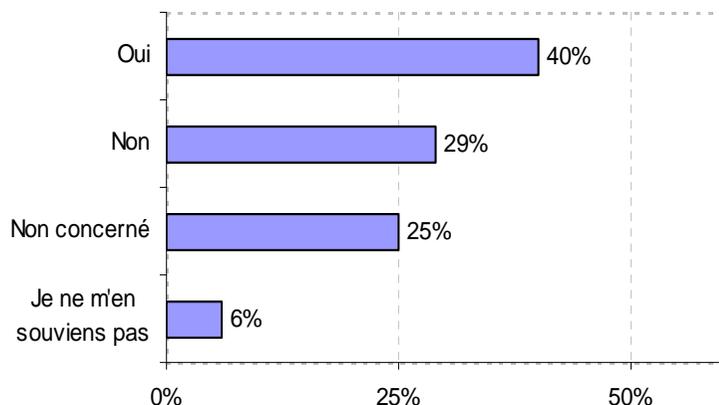
Source : APEC 2009



une très forte participation déclarée aux élections syndicales

Précision : classiquement en méthodologie d'étude et de sondage, la reconstitution *a posteriori* de comportements lors d'une élection comporte des marges d'erreurs importantes. Ces résultats sont donc à considérer avec prudence, les cadres ayant apparemment tendance à s'afficher comme de « bons citoyens » en répondant à ces questions.

Avez-vous voté aux dernières élections syndicales dans votre entreprise ?

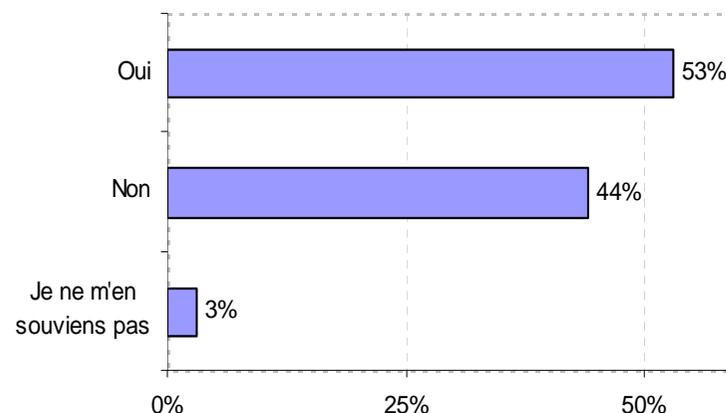


Source : APEC 2009

Votants aux élections syndicales

- ↗ Entrp > 250 salariés (51%)
- ↘ Entrp < 50 salariés (19%)
- = Chômeurs (37%)

Avez-vous voté aux dernières élections prudhommales ?



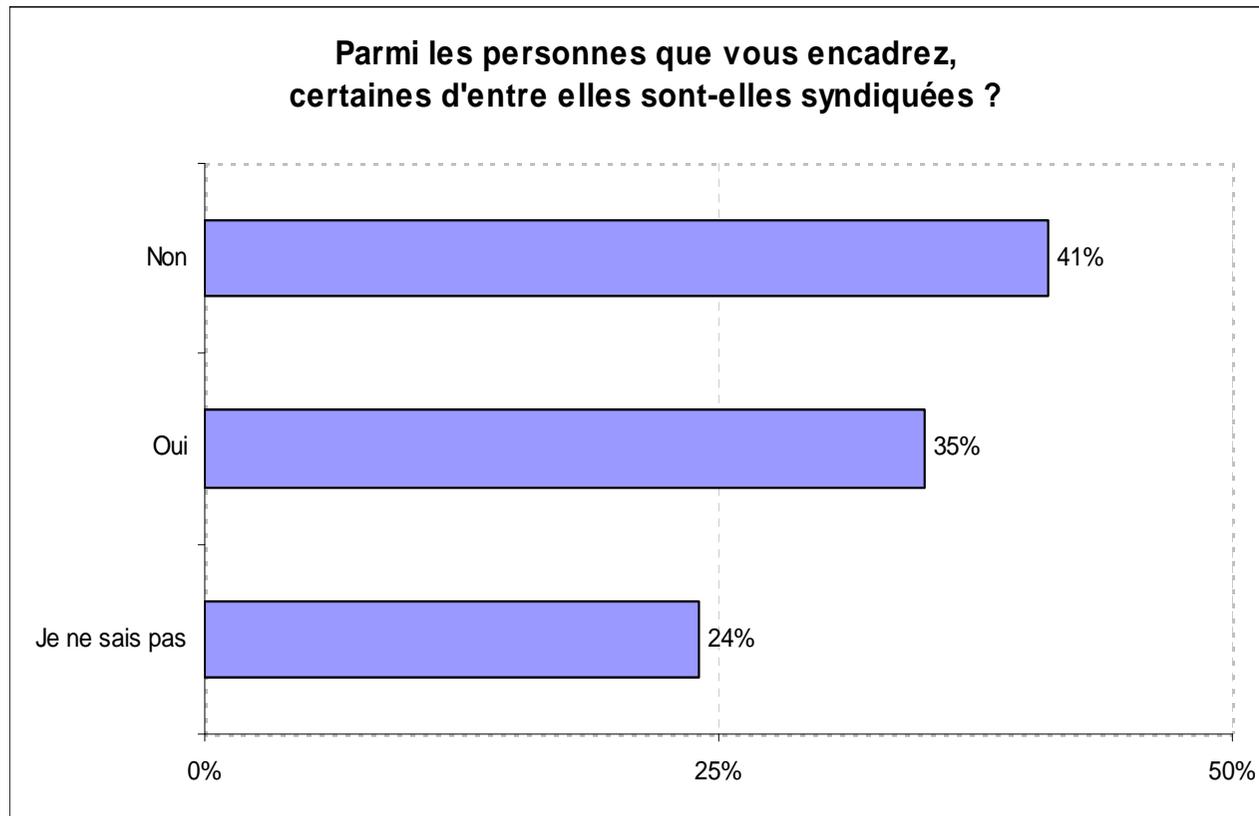
Source : APEC 2009

Taux de participation collège encadrement aux élections prudhommales 2008 = 30%



Les syndicats semblent plus présents au sein des équipes encadrées

Sous-population des cadres managers



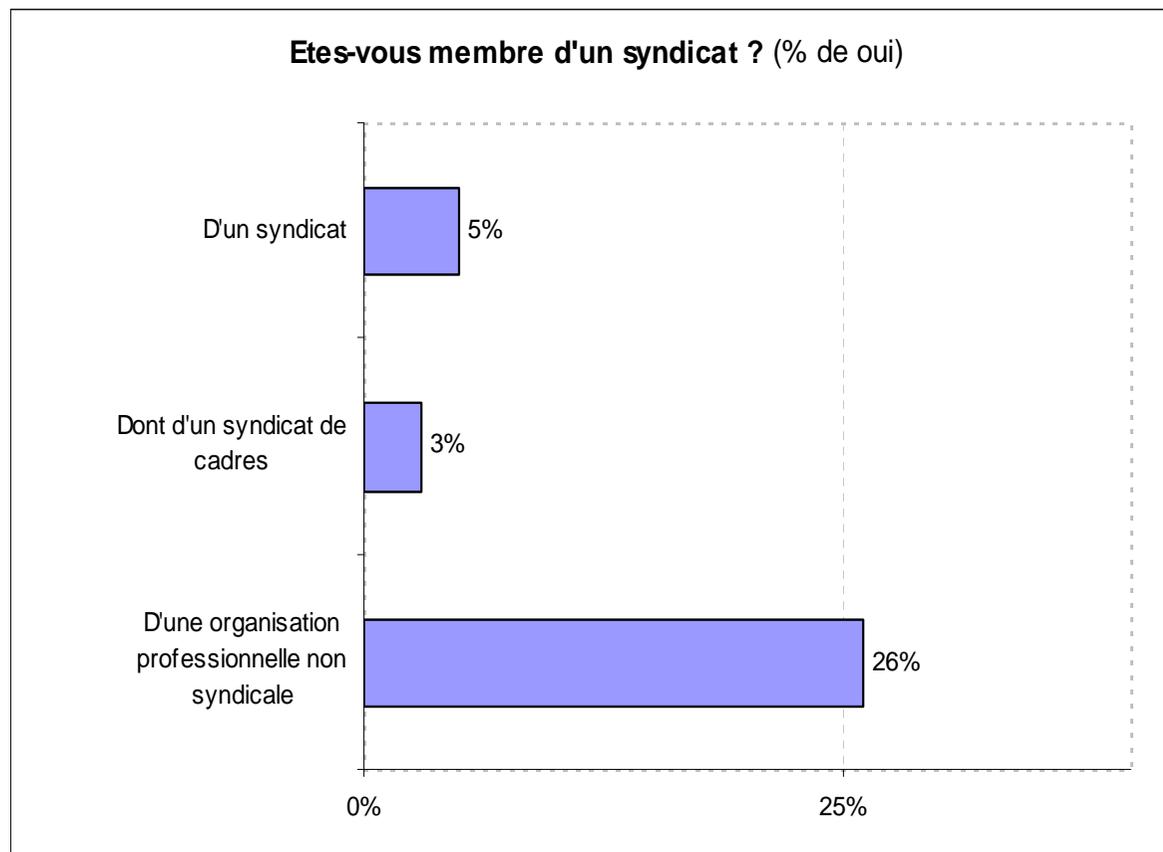
Entreprises > de 250 salariés

Oui : 42%
Non : 37%
NSP : 21%

Source : APEC 2009



Un taux de syndicalisation de 5% légèrement plus faible que dans la population de référence (=8%)

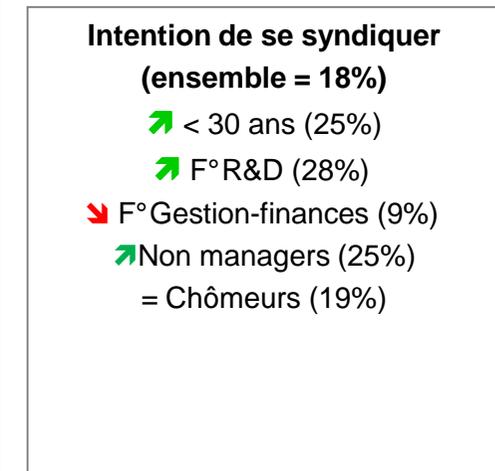
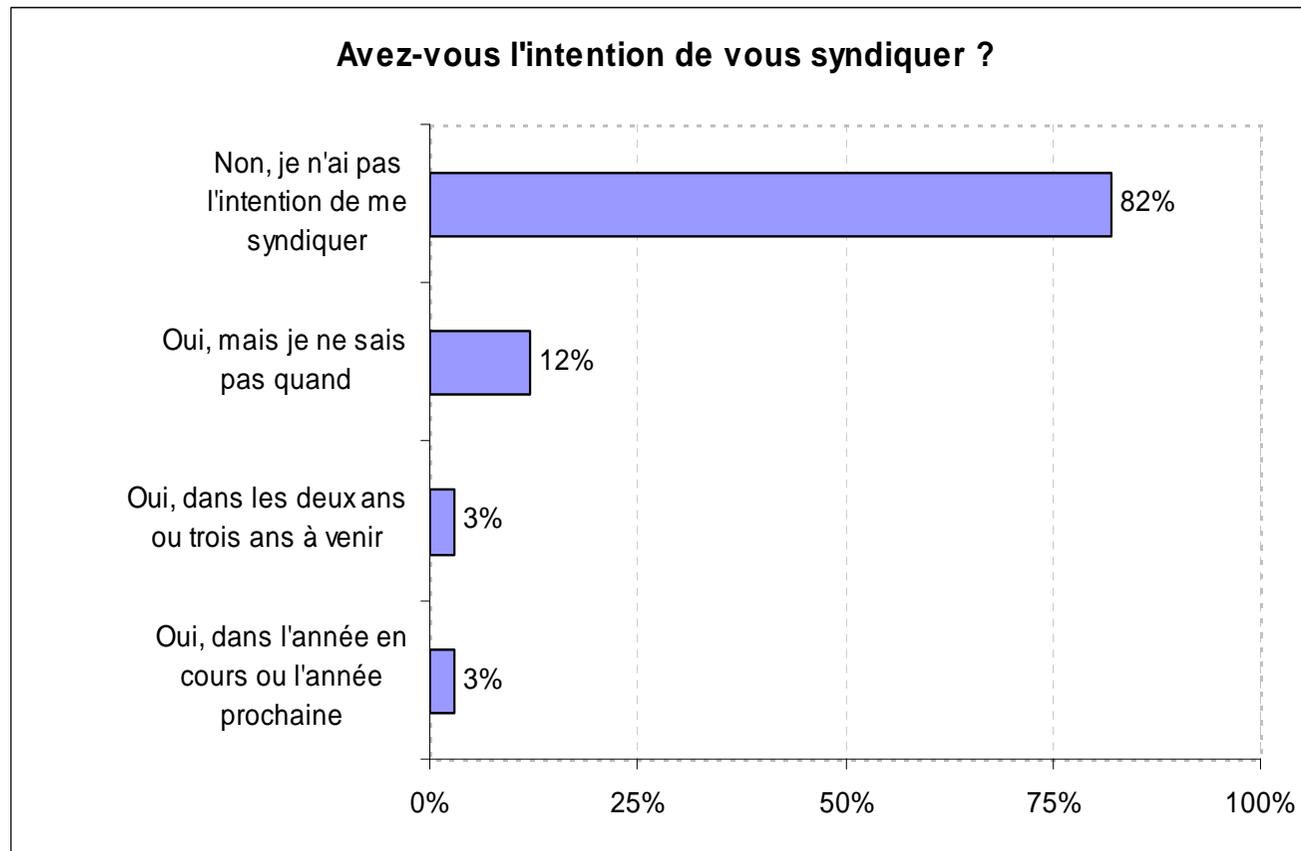


Source : APEC 2009

Le taux de syndicalisation est de 5%, soit trois points de moins que le taux officiel de syndicalisation des cadres. La **marge d'erreur statistique** peu expliquer ce résultat (+ ou - 2 points compte tenu de la taille de l'échantillon).

Membre d'un syndicat

- ↗ 45-49 ans (10%)
- ↘ 30-34 ans (2%)
- ↗ F° R&D (11%)
- ↘ F° Production-construction (1%)
- ↗ Non managers (7%)
- ↘ Managers (3%)
- ↗ Entrp. > 250 salariés (7%)
- ↘ Entrp. < 250 salariés (2%)
- ↘ Chômeurs (5%)

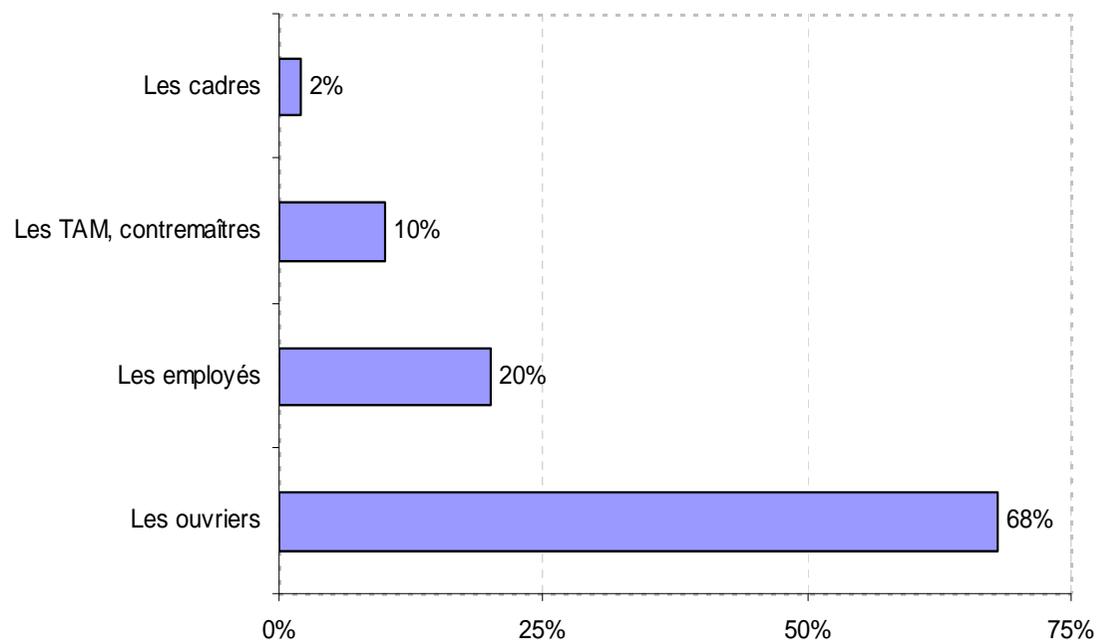


Source : APEC 2009



Une méconnaissance du paysage syndical français

Selon-vous quelle est la catégorie des salariés la plus syndiquée aujourd'hui dans le secteur privé ?



Source : APEC 2009

Taux de syndicalisation par CSP dans le secteur privé en France période 2001-2005

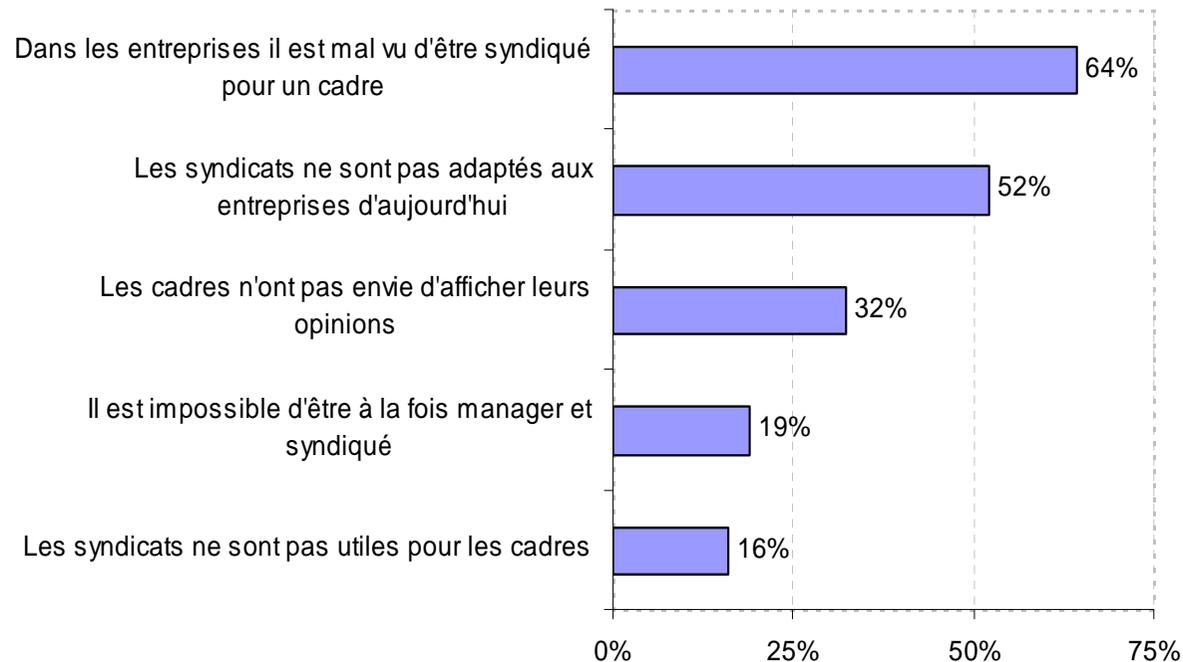
- (1) Cadres = 7,7%
- (2) Professions intermédiaires = 6,7%
- (3) Ouvriers = 4,6%
- (4) Employés = 2,9%

Source : DARES, *Le paradoxe du syndicalisme français*, Premières Synthèses, avril 2008, n°16.1



Il est mal vu d'être syndiqué pour un cadre...

Selon-vous pour quelles raisons un cadre peut-il hésiter à se syndiquer (plusieurs réponses possibles) ?



Source : APEC 2009

Il est mal vu d'être syndiqué

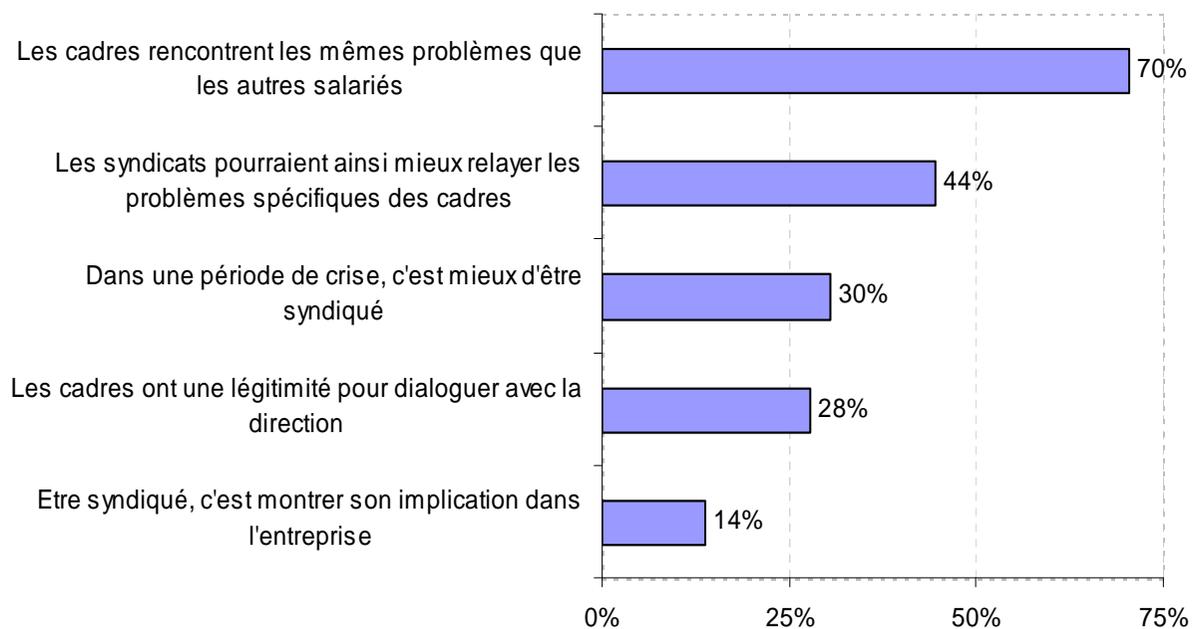
- ↗ < 30 ans (73%)
- ↘ 50-54 ans (53%)
- ↗ F° Production-construction (73%)
- ↗ Non manager (71%)
= Chômeurs (61%)

Les syndicats ne sont pas adaptés

- ↗ 50-54 ans (64%)
- ↘ 30-34 ans (42%)
- ↗ F° Gestion-finances (70%)
- ↘ F° Production-construction (37%)
= Chômeurs (50%)

...alors qu'ils rencontrent les mêmes problèmes que les autres salariés

Selon-vous pour quelles raisons un cadre peut-il vouloir se syndiquer ?
(plusieurs réponses possibles)



Source : APEC 2009

Ils rencontrent les mêmes problèmes

= Résultats très proches que soit la catégorie de cadres interrogés.

Les syndicats pourraient mieux relayer les problèmes des cadres

➤ Moins de 30 ans (60%)

➤ 55 ans et plus (33%)

➤ F° Production-construction (56%)

➤ F° Direction générale (32%)
= Chômeurs (41%)

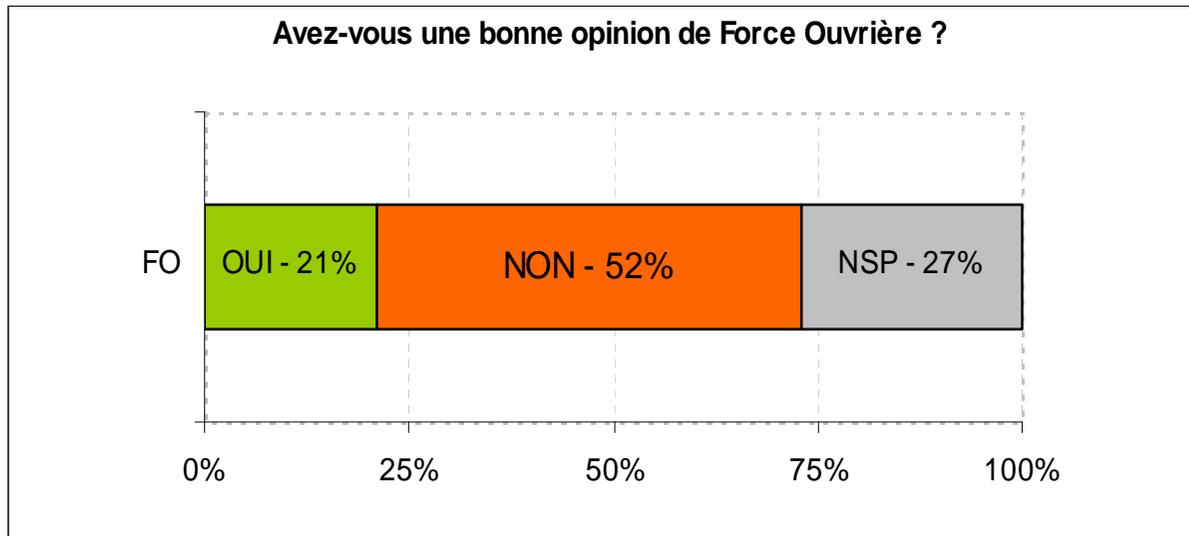


Les difficultés économiques de l'entreprise n'ont pas d'influence sur les opinions exprimées

- 33% des cadres en emploi interrogés jugent que leur entreprise rencontre actuellement des difficultés économiques, 44% qu'elle connaît plutôt une stabilisation de sa situation économique, 19% qu'elle est plutôt en expansion économique et 4% ne se prononcent pas.
- Les opinions sont très proches quelle que soit la situation économique de l'entreprise où travaillent les cadres. On ne rencontre que quelques nuances peu significatives statistiquement. Par exemple, 21% des cadres travaillant dans une entreprise en difficulté ont l'intention de se syndiquer, soit un taux très proche de la moyenne (18%).



Zoom sur l'image de Force Ouvrière



Source : APEC 2009

Les cadres qui ont une bonne opinion sur FO

- Hommes (23%)
- Femmes (17%)
- Moins de 35 ans (10%)
- F°Direction générale (28%)

Les cadres qui ont une mauvaise opinion sur FO

- 35-39 ans (56%)
- F°RH, communication (63%)
- F°Informatique (58%)



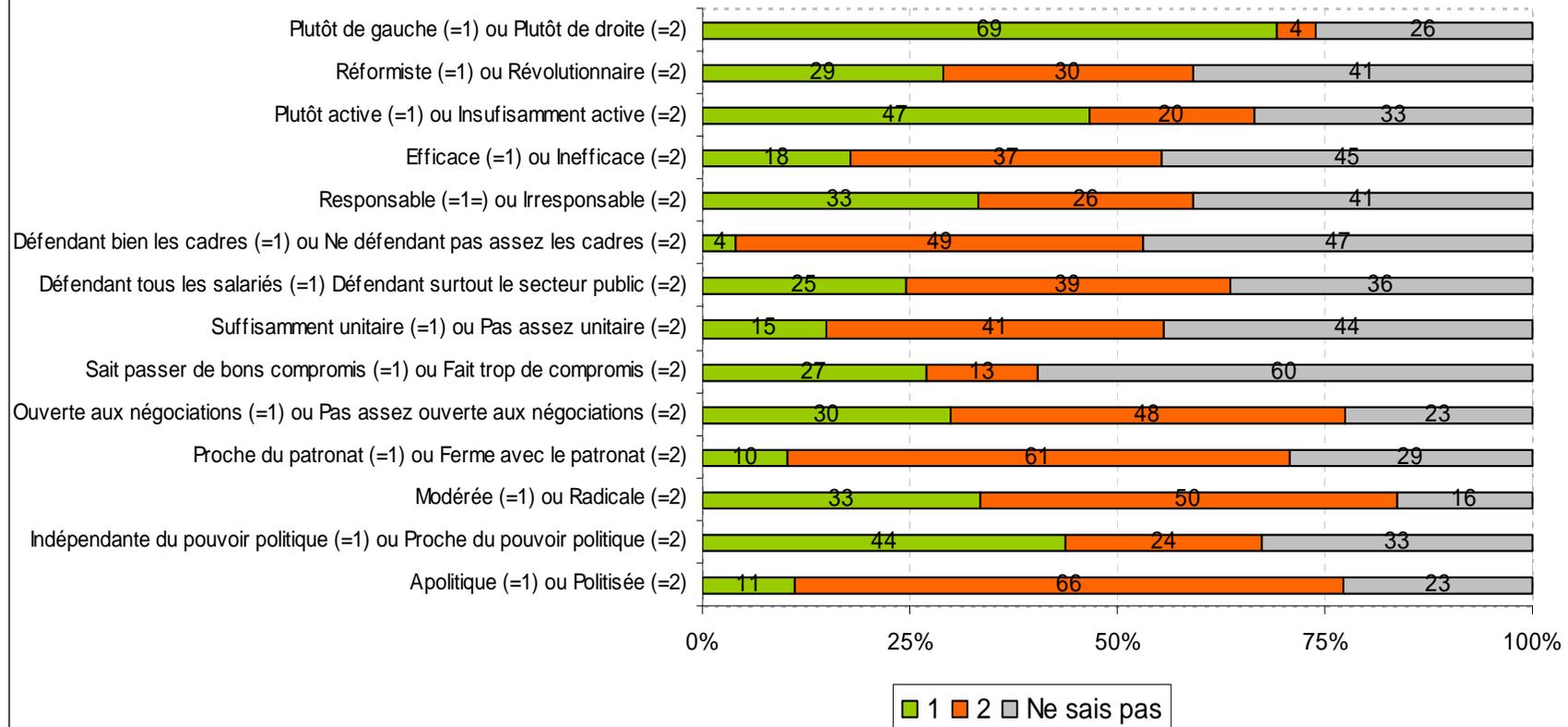
Les cadres qui déclarent une proximité avec FO

13 % des cadres en emploi interrogés déclarent que parmi les différentes organisations du paysage syndical, ils se sentent proches de FO / FO-Cadres (7% en premier, 5% en second). Quelles sont les caractéristiques de ces cadres ?

- Les cadres qui se déclarent proches de FO sont plus souvent des hommes que la moyenne des cadres interrogés (77% contre 72%) et sont plus âgés (47% de plus de 50 ans contre 28%).
- Ils sont davantage présents dans la fonction Direction générale (18% contre 9%).
- Ils ne sont pas plus syndiqués que la moyenne (5%).

Image de FO

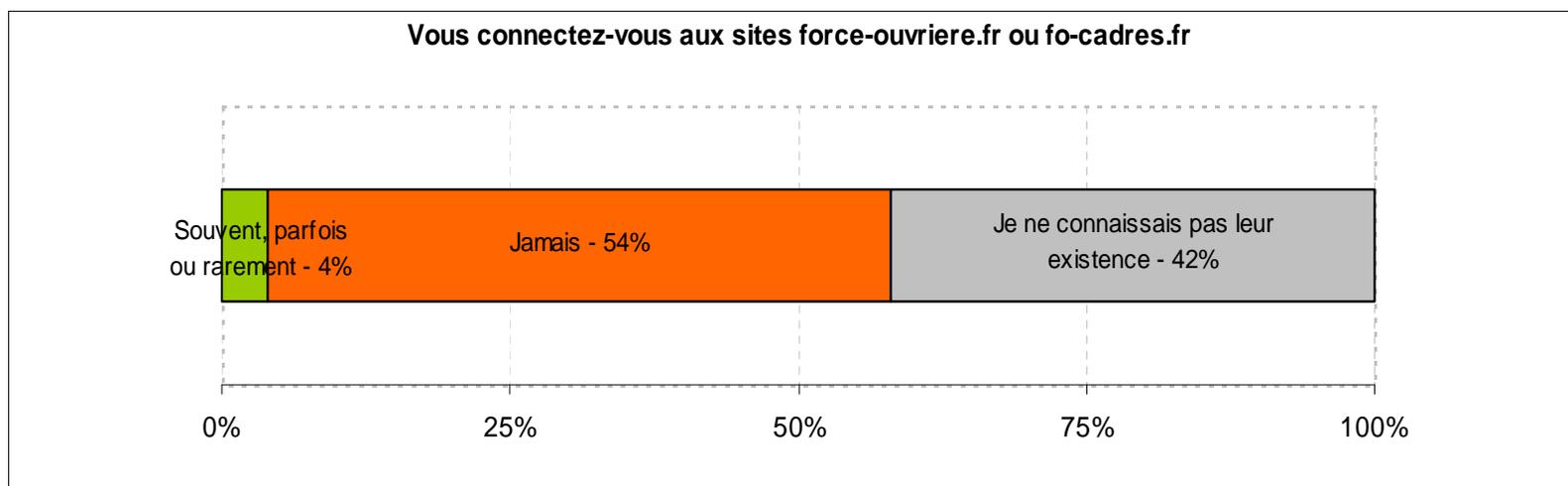
Nous vous proposons une suite de deux affirmations sur FO, merci de choisir celle qui selon vous correspond le mieux à FO



Source : APEC 2009



Connaissance des sites Internet FO



Source : APEC 2009



Perspectives



Profil des cadres qui ont l'intention de se syndiquer

Les cadres qui ont l'intention de syndiquer

➤ Moins de 35 ans (35% / 27% : 35% des cadres qui ont l'intention de se syndiquer ont moins de 35 ans, alors qu'ils ne représentent que 27% de la population).

➤ 35-49 ans (36% / 45%)

➤ Hommes (78% / 72%)

➤ F°R&D (23% / 15%)

➤ F°Gestion, finances (7% / 14%)



Conclusion : les cadres qui ont l'intention de se syndiquer

- Aimeraient se retrouver plutôt avec des salariés de leur secteur d'activité (72% de oui), de leur profession (64%) ou de leur entreprise (69%). Se retrouver avec des salariés de la commune où ils habitent suscite en revanche peu d'intérêt (15%).
- S'ils étaient dans un syndicat, ils trouveraient plus efficaces à la fois les échanges électroniques et les échanges directs dans des réunions (69%), mais les échanges électroniques seuls (20%) suscitent davantage d'intérêt que les réunions physiques seules (11%).