

opinionway

— POUR —



Avec la participation de



Les jeunes et le dialogue social Vague 2

Note de synthèse | Décembre 2025

Votre contact :

Frédéric Micheau

Directeur général adjoint
Directeur du Pôle opinion
fmicheau@opinion-way.com

15, place de la République
75003 PARIS





Note méthodologique

L'étude « **Les jeunes et le dialogue social – Vague 2** » réalisée pour **Réalités du dialogue social**, est destinée à comprendre et analyser les perceptions des jeunes Français âgés de 18 à 35 ans à l'égard du dialogue social en France, ainsi que leur rapport au syndicalisme et à l'engagement.

Cette étude a été réalisée auprès **d'un échantillon de 526 personnes**, représentatif de la **population française âgée de 18 à 35 ans**, constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, de catégorie d'agglomération et de région de résidence.

Les interviews ont été réalisées par **questionnaire autoadministré en ligne** sur système CAWI (*Computer Assisted Web Interview*).

Les interviews ont été réalisées **du 18 au 25 novembre 2025**.

Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante : « **Sondage OpinionWay pour Réalités du dialogue social** » et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé.

OpinionWay rappelle par ailleurs que les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : **2,0 à 4,5 points** au plus pour un échantillon de 500 répondants.

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

A. L'acculturation des jeunes au dialogue social en entreprise suit une dynamique positive, malgré quelques approximations sur le rôle des syndicats

- ▶ **Aujourd'hui, 50% des jeunes âgés de 18 à 35 ans estiment que le dialogue social¹ fonctionne bien en France.** Si ce chiffre est en hausse de 4 points par rapport à il y a deux ans, il illustre toujours un réel point de divergence parmi les jeunes dont 49% jugent, au contraire, que le dialogue social fonctionne mal.
Toutefois, **ce constat concernant la situation nationale n'est pas forcément vrai lorsqu'il s'agit de leur propre organisation.** 73% des jeunes estiment ainsi que le dialogue social fonctionne bien dans leur entreprise ou administration, un chiffre en hausse de 6 points depuis 2023.
- ▶ Dans les deux cas, les femmes et les jeunes âgés de 30 à 35 ans sont les plus pessimistes sur la situation. Au niveau national, 54% des femmes et 58% des jeunes âgés de 30 à 35 ans déclarent que le dialogue fonctionne mal. Au niveau de l'organisation, ces scores sont ramenés à 30% pour les femmes et 36% des 30-35 ans (contre 27% en moyenne).
- ▶ Les jeunes travaillant dans une PME sont également plus optimistes sur le fonctionnement du dialogue social en France : 61% estiment qu'il fonctionne bien contre 49% dans les ETI. De même, ceux travaillant dans les secteurs de l'industrie/BTP et du Commerce, Transports, Hôtellerie-Restoration sont nettement plus positifs sur ce point (respectivement 59% et 61%) que les travailleurs du secteur des Services (46%).
- ▶ Dans la même dynamique, on observe que **les relations entre les employeurs et les salariés s'améliorent très nettement** (+9 points pour les évocations positives), **même si les évocations négatives conservent une avance importante** (64% contre 54% de positif).
- ▶ Sans surprise, les femmes et les jeunes âgés de 25 ans ou plus sur sont les plus nombreux à citer des éléments négatifs : respectivement 72% et 67%.
- ▶ Les jeunes femmes semblent particulièrement conscientes de relations qu'elles jugent déséquilibrées et même conflictuelles avec leur employeur : seules 22% estiment que ces relations sont équilibrées (contre 34% des hommes) tandis que 29% les jugent conflictuelles (contre 22%).

¹ Définition présentée aux répondants : le **dialogue social** inclut toutes formes de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre représentants des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale au niveau national, d'un secteur ou d'une entreprise.

- Dans ce contexte, **les jeunes comptent de plus en plus sur les managers directs** (23%, +5 points) et **les salariés eux-mêmes** (21%, +3) pour gérer les relations sociales². Néanmoins, les patrons et dirigeants restent en première position : cités par 29%, en baisse de 3 points.

Les syndicats restent stables en dernière position (9%, -1 point). Malgré cela, la principale évocation spontanément à propos des syndicats cette année est la défense de droits des salariés (17%, +8 points). Notons également que **les échanges avec les représentants syndicaux connaissent une forte hausse des citations parmi les moyens les plus efficaces pour garantir de bonnes relations sociales en entreprise** (52%, +7 points). Elle se place ainsi en troisième position derrière les réunions entre la direction et les équipes (59%, +2) et les échanges informels (56%, +4).

- Les jeunes travaillant en PME sont les plus nombreux à estimer que les relations sociales incombent en premier lieu aux salariés eux-mêmes (30%).
- Bien que peu cités dans la gestion des relations sociales au sein de l'entreprise, **les syndicats n'en sont pas moins perçus comme indispensables pour tous les travailleurs**. 76% (+4 points) des interviewés affirment que les syndicats de salariés sont nécessaires quel que soit le type d'entreprises et 70% qu'ils représentent tous les travailleurs dont les indépendants, un chiffre en hausse de 6 points. En plus des droits des salariés, 67% des jeunes déclarent que les syndicats doivent également s'intéresser à la stratégie d'entreprise.
- Ces constats sont partagés dans les mêmes proportions par les jeunes de tous les âges, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes.
- **Malgré cet a priori positif, une nette majorité de jeunes estime que les syndicats ne sont pas adaptés à toutes les situations**. Près de deux tiers des interviewés partagent ces avis selon lesquels le syndicalisme s'adresse davantage aux ouvriers et employés qu'aux cadres et aux employeurs (65%), les mouvements de citoyens seraient plus efficaces que les organisations syndicales de salariés pour obtenir de nouveaux droits (64%) ou encore que les syndicats ne seraient pas nécessaires dans les entreprises où les salariés peuvent régler leurs problèmes professionnels directement avec leur patron ou manager (61%).

² Définition présentée aux répondants : les **relations sociales** sont l'ensemble des relations qui existent entre les acteurs sociaux du monde du travail, qu'il s'agisse de relations institutionnalisées ou plus informelles au sein d'une entreprise, d'une administration, d'un établissement public ou d'une collectivité.

- Pour les jeunes, les **bonnes relations sociales en entreprise servent toujours en premier lieu à créer de meilleures conditions de travail** (61%), et développent un climat social apaisé (56%) et une meilleure communication entre la direction et les salariés (56%). Notons également que **le rôle des bonnes relations sociales dans l'amélioration des performances de l'entreprise est nettement plus cité cette année (53%, +7 points)**.

B. L'engagement des jeunes en entreprise : entre individualisme et évolution du rapport à l'entreprise

- **Interrogés sur les transformations sociétales qui devraient davantage être prises en compte dans les relations sociales en entreprise, les jeunes placent la quête de sens** (38%, +7 points) **et le télétravail** (33%, +6 points) **en tête**. La question de la surcharge informationnelle – abondance des mails, multiplication des modes de communication, etc. – suscite une inquiétude croissante et se place aujourd'hui au 6^e rang des transformations que les entreprises doivent davantage prendre en compte (24%, +8 points).

Néanmoins, ces enjeux concernent des questions très individuelles et les questions plus collectives se retrouvent reléguées au second plan. C'est notamment le cas du renforcement des inégalités (28%, stable), l'enchaînement des crises (27%, -6 points) ou encore des formes de travail alternatives au salariat (26%, -3 points).

Notons également que les raisons les plus citées sont toutes en lien direct avec le travail et/ou l'entreprise. **Les jeunes placent ainsi les enjeux plus globaux comme la transition écologique (18%), la mondialisation de l'économie (17%) ou encore les replis identitaires et communautaires (14%) en bas de la hiérarchie des priorités des entreprises.**

- Les priorités à donner aux entreprises varient assez fortement en fonction de l'âge des répondants : la quête de sens est citée par près d'un trentenaire sur deux (46%) tandis que les répondants âgés de 25 à 29 ans citent plus largement l'enchaînement des crises (34%) bien qu'ils placent également la quête de sens en tête des priorités (39%). Pour les plus jeunes, le développement du télétravail est la priorité numéro 1 (35%).
- La quête de sens apparaît avant tout comme une priorité des travailleurs du secteur des Services : 51% le citent. S'il s'agit également de la transformation la plus citée dans le secteur industriel seuls 32% le font, 31% citant également le renforcement des inégalités. Les travailleurs du secteur du Commerce citent en premier lieu la surinformation (36%).

- ▶ Dans ce contexte émerge **un désir d'engagement en hausse de 3 points cette année, atteignant ainsi 73%**. Si cet engagement se ferait toujours dans une association pour la plupart des jeunes (35%), ce type d'organisation séduit légèrement moins et recule de 5 points cette année. A l'inverse, les organisations syndicales de salariés remontent en deuxième position (22%) après une nette hausse de 6 points. L'engagement dans un collectif ferme le podium (21%, +3 points).
- ▶ Il apparaît un peu plus évident de s'engager pour les jeunes appartenant aux catégories socioprofessionnelles dites « supérieures » : 78% se sentent prêt à le faire, contre 70% dans les catégories populaires.
- ▶ **Cet enthousiasme s'accompagne du sentiment renforcé que participer à un mouvement collectif permet de faire bouger les choses** (82%, +10 points). Le constat est presque identique s'agissant du fait de représenter des salariés dans une organisation syndicale ou patronale : 80% (+5 points) jugent qu'il s'agit d'une opportunité de faire bouger les choses.
- ▶ Malgré cette croyance dans la force de l'action collective, **il reste une ombre au tableau : le manque de jeunes dans les mouvements collectifs** et notamment dans les organisations syndicales. 78% des interviewés trouvent que les différentes générations ne sont pas suffisamment représentées dans ces organisations (78%, +10 points) et ce constat vaut aussi pour les mouvements collectifs (74%, +8 points). Plus globalement, près de deux tiers des jeunes interrogés estiment qu'il est nécessaire d'avoir plusieurs années d'expérience pour rejoindre une organisation syndicale ou patronale (62%, +13 points).
- ▶ Les jeunes âgés de 25 à 29 ans, plus susceptibles d'être au tout début de leur carrière, déplorent davantage le manque de représentation des différentes générations dans les organisations syndicales : 85% (contre 77% des plus jeunes et 74% des trentenaires).
- ▶ Les agents du service public sont proportionnellement moins nombreux à déplorer le manque de représentation des différentes générations dans les mouvements collectifs (65% contre 77% dans le privé).
- ▶ Parmi les raisons de s'engager dans les syndicats citées par les jeunes, trois se détachent nettement. **Dans un premier temps, 40% (+1 point) déclarent vouloir le faire pour améliorer les conditions de travail** de leurs collègues. **Les deux raisons qui complètent le podium sont moins altruistes** : 37% (+4 points) souhaitent se sentir utiles à la vie de l'entreprise et 36% (-1 point) s'engageraient pour être mieux informé de leurs droits en tant que salarié ou agent.

- ▶ Les raisons de s'engager sont stables d'une tranche d'âge à une autre. Notons tout de même l'implication très marquée des jeunes femmes dans leur souhait de contribuer à améliorer les conditions de travail de leurs collègues (44% contre 36% des hommes).
- ▶ Malgré toute cette bonne volonté, des freins à l'engagement demeurent. La raison principale pour laquelle les jeunes interrogés pourraient renoncer à rejoindre une organisation syndicale est **le déficit de connaissances sur les droits des salariés** (34%, +5 points). Un manque de confiance dans leurs capacités qui peut s'ajouter à des **craintes de conséquences négatives sur leur carrière** (27%, +2 points).
- ▶ **Enfin, parmi les jeunes actifs, plus de trois sur quatre (77%) déclarent qu'ils voteraient si des élections professionnelles avaient lieu dans leur organisation.** Plus d'un sur deux (56%) seraient même prêts à se présenter à ces élections et assumer un mandat s'ils étaient élus. Autant de signes d'une volonté de s'impliquer dans le quotidien de leur entreprise.
- ▶ Se sentant moins inclus par les organisations syndicales, les jeunes âgés de 25 à 29 ans sont également moins nombreux à déclarer qu'ils iraient voter à une élection professionnelle qui aurait lieu demain (72%).

En conclusion, cette étude révèle plusieurs grands enseignements :

- ▶ Les jeunes jugent que le dialogue social s'améliore dans leur propre entreprise, bien que leur vision du dialogue social au niveau national reste divisée. Les femmes et les trentenaires expriment davantage de réserves, particulièrement sur l'équilibre des relations avec l'employeur.
- ▶ Les syndicats sont jugés indispensables par la majorité des jeunes, mais leur rôle est perçu comme limité, surtout dans certains secteurs ou types d'entreprises. Malgré une reconnaissance de leur utilité, beaucoup de jeunes estiment que d'autres acteurs, comme les managers ou les salariés eux-mêmes, pourraient être plus efficaces pour gérer les relations sociales.
- ▶ L'engagement des jeunes progresse, motivé par la volonté d'améliorer les conditions de travail et de donner du sens à leur activité, mais il reste freiné par un sentiment d'exclusion des organisations collectives et un manque de connaissance des droits. Les enjeux individuels, comme le télétravail ou la quête de sens, priment sur les préoccupations collectives.

