

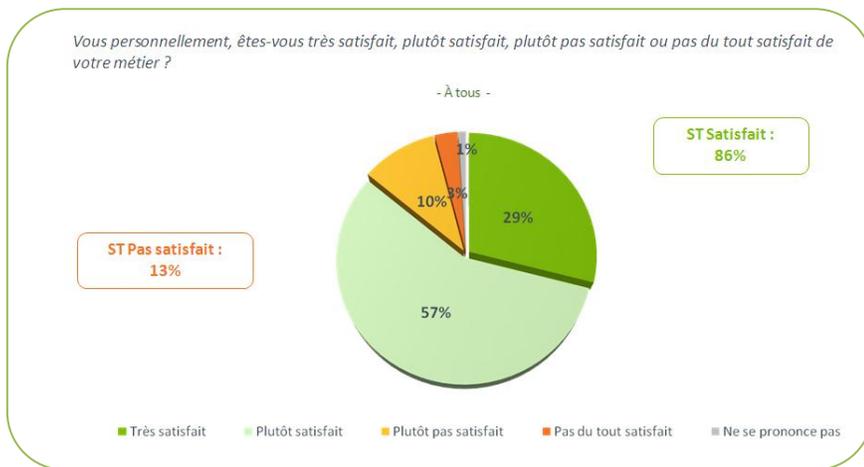
- **Seuls 36% des salariés de TPE interrogés déclarent faire confiance aux syndicats pour défendre leurs intérêts.** Mais cela ne les empêche pas de penser qu'il est du ressort des syndicats de soutenir un salarié en cas de conflit avec l'employeur, d'apporter une aide et un conseil juridique, de défendre les droits individuels ou encore de participer aux négociations au niveau national. S'ils reconnaissent qu'ils peuvent être utiles en cas de conflit et pour les grandes négociations, deux-tiers des répondants estiment également que les syndicats sont souvent sources de problèmes dans l'entreprise.
- **47% affirment – à froid - être prêts à adhérer à un syndicat pour défendre leurs intérêts et ceux de leurs collègues, mais 37% seulement sous certaines conditions.** Les principales étant l'a-politisme du syndicat, son caractère non partisan et non idéologique ainsi que son caractère constructif.

Dans le détail :

Des salariés de TPE satisfaits de leur métier mais se sentant peu valorisés

86% des salariés de très petites entreprises interrogés se déclarent satisfaits de leur métier, dont environ 3 sur 10 (29%) très satisfaits, contre seulement 13% qui n'éprouvent pas de satisfaction dans l'exercice de leur

profession. Ces chiffres globaux sont légèrement supérieurs à ceux généralement observés pour l'ensemble de la population de salariés. Notons que cette satisfaction est encore plus largement répandue et intense parmi les plus jeunes (92% des 16-24 ans, dont 37% très satisfaits), les salariés du secteur associatif, de l'économie sociale et solidaire (91%, dont 37%), et ceux



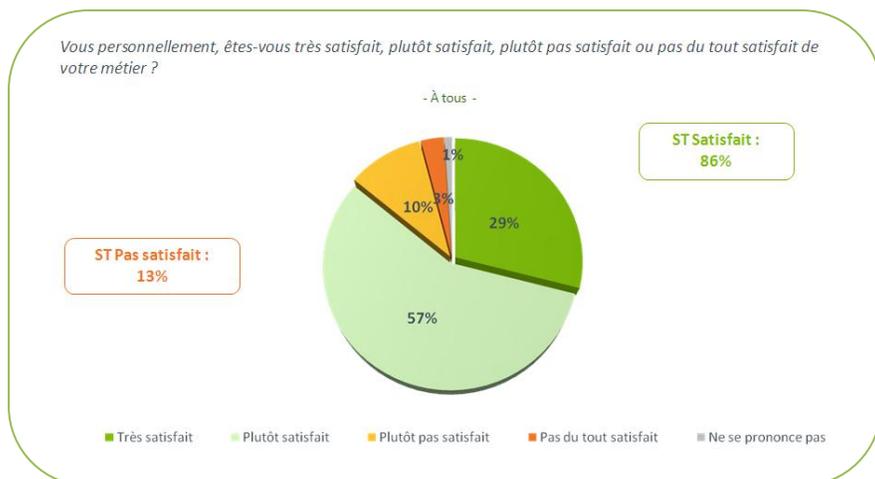
disposant des plus hauts revenus au sein de leur foyer (98%, dont 52%), alors qu'elle est un peu moins marquée parmi les salariés du commerce (83%).

Les **évocations spontanées** associées par les salariés de TPE à leur métier font également ressortir cette satisfaction à travers l'emploi de termes positifs comme « passion », « plaisir », « intéressant », « joie », « sourire », « agréable », « humain », bien que d'autres termes viennent contrebalancer cette vision positive, avec des mentions négatives comme le « stress », la « fatigue », les « difficultés », etc.

S'ils sont globalement satisfaits de leur métier, **seuls 44% des salariés de TPE ont le sentiment que leur profession est plutôt valorisée dans la société française** (contre 54% plutôt dévalorisée), **36% dans les médias** (contre 62%) et **28% par les responsables politiques** (contre 69%). Ils pointent d'ailleurs parfois dès la question ouverte inaugurale le manque de reconnaissance dont souffre leur profession. Ce sont surtout les salariés âgés de 35 à 49 ans qui regrettent cette dévalorisation, 62% ayant le sentiment que leur profession est plutôt dévalorisée dans la société française et 72% par les responsables politiques, tandis qu'une courte majorité de jeunes salariés de TPE de 16 à 24 ans, 52%, estiment plutôt que leur profession dispose d'une image valorisée dans la société française. On observe également **des disparités selon les secteurs d'activité**, les salariés dans le

domaine de l'artisanat (hors construction) et de l'industrie estimant en général avoir une meilleure image que

ceux étant employés par des particuliers et ceux travaillant dans le secteur de la construction. Enfin, notons que le niveau de salaire et le niveau d'étude influent également sur cette perception, les moins bien rémunérés et les moins diplômés faisant davantage état d'une forme de dévalorisation, tout comme ceux se déclarant insatisfaits dans l'exercice de leur métier.



Près d'un tiers des salariés de TPE (31%) a même le sentiment que leur profession est moins valorisée qu'il y a quelques années dans la société française quand 48% estiment que son image n'a pas évoluée et seuls 20% qu'elle s'est plutôt revalorisée. Là encore, des divergences d'opinion apparaissent selon l'âge des répondants, 32% des plus jeunes ayant le sentiment d'une meilleure représentation de leur métier contre 39% des plus âgés qui évoquent à l'inverse une moindre valorisation, et selon le secteur d'activité, les salariés de l'artisanat et les employés par des particuliers se retrouvant ici pour convenir d'une plus forte valorisation tandis que ceux travaillant dans la production de services se sentent moins reconnus.

Un intérêt du métier important et réel aux yeux des salariés de TPE, mais des responsabilités sans grande évolution et des salaires et avantages sociaux jugés insuffisants

L'intérêt du métier

Les salariés de TPE estiment avant tout que pour être heureux dans son travail, **il est important d'exercer un métier intéressant** (98%, dont 71% jugeant même cela très important). Tous, ou presque, déterminent l'intérêt du métier comme facteur-clé du bonheur au travail, artisans dans la construction, les salariés du commerce et les plus aisés y accordant encore plus d'importance que la moyenne. Notons que sur ce point décisif, les salariés de TPE se considèrent plutôt comme bien lotis. En effet, **86% déclarent exercer un métier intéressant**, dont 42% tout à fait, ce sentiment étant particulièrement partagé par les salariés de l'artisanat et du secteur associatif (respectivement 95% et 93%), ainsi que par les plus diplômés et les plus aisés (respectivement 89% et 98%).

L'équilibre vie privée / vie professionnelle et les horaires

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, dont une des composantes principales réside dans des horaires raisonnables, constitue également un facteur clé du bonheur au travail selon les salariés de TPE. Ainsi, 97% jugent important de parvenir à trouver ce bon équilibre (dont 68% tout à fait) quand 87% considèrent important de travailler un nombre raisonnable d'heures (dont 36% tout à fait). Certes, les femmes mettent un peu plus l'accent sur ces aspects que les hommes (respectivement 75% et 45% d'entre elles y voient des éléments très importants), mais ces derniers y accordent également une grande importance (63% et 30%). Globalement, les salariés de TPE apparaissent assez satisfaits sur cette dimension, puisque 79% estiment avoir un bon équilibre vie privée / vie professionnelle (dont 27% tout à fait) et 73% travailler un nombre raisonnable d'heures dans la semaine (dont 26% tout à fait). Toutefois, les hommes, les salariés du commerce ou les employés à domicile sont un peu moins nombreux à se satisfaire de leur situation personnelle à ce sujet.

Notons qu'en moyenne, les salariés de TPE déclarent travailler 39h par semaine. 40% d'entre eux mentionnent travailler 40 heures par semaine ou plus pour 13% entre 36 et 39 heures, 24% 35 heures et 20% moins de 35 heures. En règle générale, les hommes mentionnent un volume d'heures de travail plus important que les femmes, de même que les salariés de l'artisanat, du commerce et de l'industrie, plus que les personnes employées par une profession libérale, par des particuliers ou dans le milieu associatif.

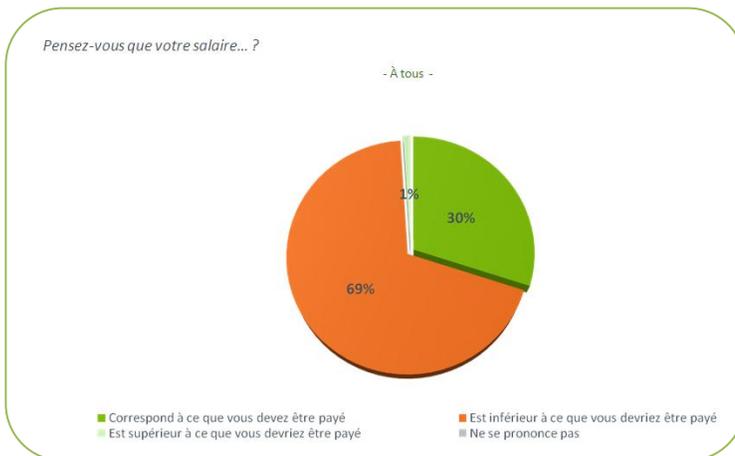
La stabilité de l'emploi et la protection

Les salariés de TPE font, toutes générations confondues, de la stabilité de leur emploi la quatrième composante principale du bonheur au travail (96% l'estiment importante, dont 66% très importante). Or, signe du sentiment de fragilité qui traverse aujourd'hui la société française, **30% des salariés de TPE** – et même 36% des plus jeunes, 39% des employés par des particuliers et 56% des salariés en CDD - **ne considèrent pas qu'ils bénéficient d'un emploi stable**, sans précarité. Relevons en revanche que si les femmes désignent la stabilité comme un facteur plus important que les hommes, elles ne déclarent pas dans cette enquête se sentir particulièrement plus vulnérables. Notons également que 32% des salariés de TPE ne se sentent guère bien protégés juridiquement contre les accidents du travail, le harcèlement quand 90% en font une dimension importante (dont 46% très importante).

La rémunération et les droits et avantages sociaux

La rémunération, si elle n'apparaît pas en critère premier, revêt néanmoins une grande importance : 97% estiment que pour être heureux au travail, il est important d'être bien payé et 57% en font même un critère très important. Tous, quel que soit leur type de contrat ou leur niveau actuel de salaire, en font un critère majeur. Les avantages sociaux comme les chèques déjeuner ou la mutuelle (77%, dont 28%), ainsi que les avantages émanant d'une instance interentreprises proposant des tarifs intéressants pour les loisirs et les vacances (53%, dont 15%) sont jugés moins importants mais guère complètement secondaires, notamment chez les femmes, les plus jeunes et les employés par des particuliers. Or, sur ces points, les salariés de TPE ne sont pas unanimement satisfaits. **Ce sont en effet les conditions salariales et les droits et avantages sociaux qui aujourd'hui sont les plus décriés par les salariés de TPE.** Ainsi, 49% estiment ne pas être bien payés, 65% ne pas bénéficier de droits sociaux (chèques déjeuner, mutuelle...) et 80% ne pas disposer d'une instance interentreprises proposant des avantages sur des sorties et loisirs.

Plus des deux-tiers (69%) considèrent en outre que le salaire qu'ils touchent est inférieur à ce qu'ils devraient



être payés quand 30% jugent qu'il est au bon niveau et seulement 1% supérieur à ce à quoi ils pourraient prétendre. Tous ont majoritairement le sentiment d'être actuellement sous-payés, particulièrement dans le secteur du commerce (74%) et parmi ceux vivant dans un foyer avec des revenus inférieurs à 1200€ nets par mois (80%).

Interrogés sur ce dont ils devraient selon eux bénéficier comme salaire, ces salariés mentionnent un salaire mensuel moyen de 1946 euros, soit significativement plus que ce qu'ils sont payés aujourd'hui. 20% citent un salaire mérité de moins de 1400€, 29% un salaire entre 1400 et 1800€, 24% un salaire entre 1801 et 2300€ et 24% un salaire supérieur à 2300€. Les hommes (2132€ contre 1657€ pour les femmes), les salariés de 35-49 ans (2104€) et *a fortiori* de 50 ans et plus (2165€ contre 1494€ pour les plus jeunes) les salariés de la région parisienne (2196€ contre 1887€ en province) et les salariés de l'industrie (2263€ contre 1387€ pour les employés par des particuliers) ont des prétentions salariales plus importantes que la moyenne.

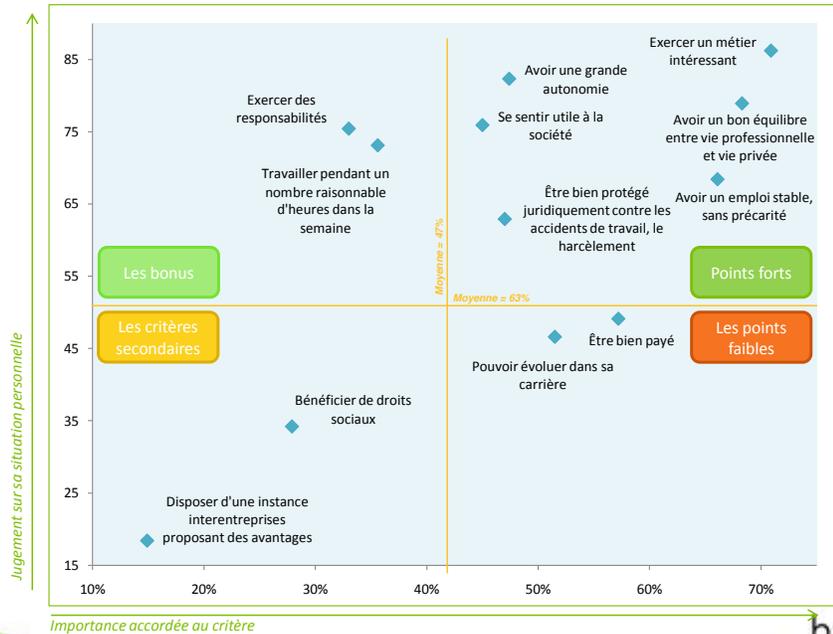
L'autonomie, les responsabilités et l'évolution de carrière

Autres points potentiels de crispation : si les répondants estiment important le fait de disposer d'une grande autonomie (94%, dont 47%) et, dans une moindre mesure, d'exercer des responsabilités (83%, dont 33%) et se sentent en général autonomes et responsables dans l'exercice de leur profession (82%, dont 38% pour le premier point et 75%, dont 29% pour le second), **cette autonomie et ces responsabilités ne s'accompagnent pas suffisamment à leurs yeux d'une évolution possible dans le métier** : en effet, seuls 46% estiment pouvoir évoluer dans leur métier (dont seulement 15% tout à fait) quand cela demeure important pour 93% d'entre eux, et même très important pour un peu plus d'un salarié de TPE sur deux (51%). L'autonomie et les responsabilités sont particulièrement importantes aux yeux des plus âgés, qui ont le sentiment d'en bénéficier, tandis que les plus jeunes jugent plus que la moyenne important de pouvoir évoluer dans leur métier, point sur lequel ils apparaissent aujourd'hui plutôt satisfaits (61%) alors que ceux âgés de 35 à 49 ans n'ont pas majoritairement le sentiment de pouvoir faire progresser leur carrière (41%).

Le sentiment d'utilité à la société

Enfin, notons que si les premières préoccupations pour être heureux au travail apparaissent assez personnelles, les salariés de TPE éprouvent également très majoritairement le besoin de **se sentir utile à la société** (91%, dont 45%). Sur ce point, cela est chose faite pour plus des trois-quarts d'entre eux (76%, dont 26% tout à fait). Cela est particulièrement valorisé (94%) et ressenti (86%) par les salariés du secteur associatif, de l'économie sociale et solidaire.

Importance accordée aux différents critères et situation personnelle

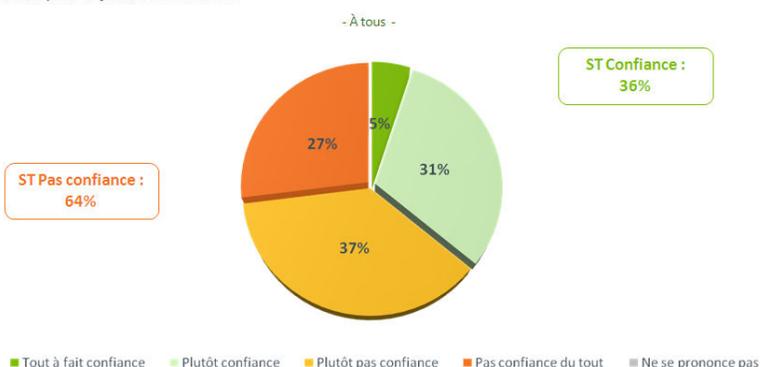


© Harris Interactive

Des salariés de TPE qui attribuent nombre de missions aux syndicats et reconnaissent leur rôle mais ne leur font pas confiance pour défendre leurs intérêts

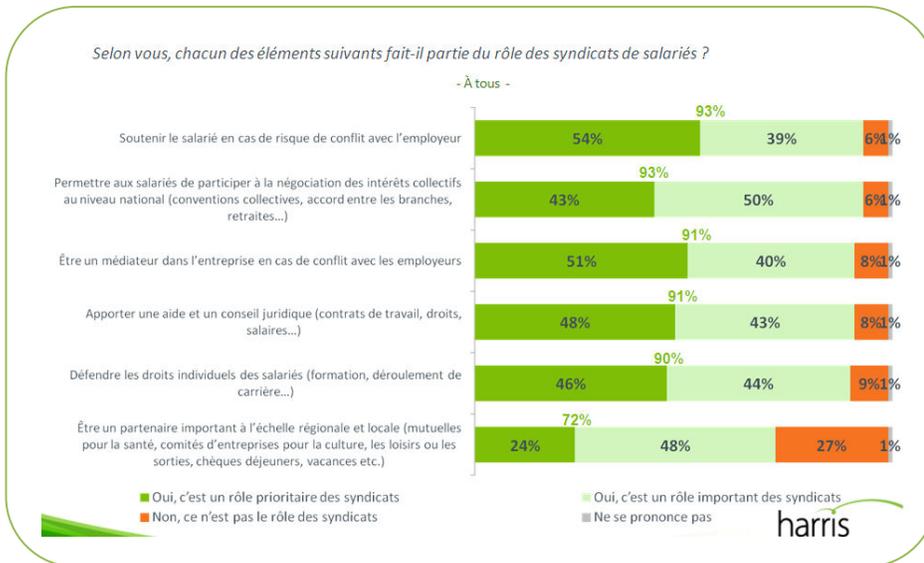
Seuls 36% des salariés de TPE déclarent faire confiance aux syndicats pour défendre leurs intérêts contre 64% qui ne leur font pas confiance, dont même 27% pas du tout confiance. Dans le détail, on constate que les jeunes de 16 à 24 ans interrogés (50%), les salariés du Nord-Ouest (43%) ainsi que les salariés les moins bien rémunérés (43%), ainsi que logiquement ceux se déclarant proches d'un syndicat (50%), mentionnent un peu plus leur

Faites-vous tout à fait confiance, plutôt confiance, plutôt pas confiance ou pas confiance du tout aux syndicats pour défendre vos intérêts ?



confiance dans les syndicats pour la défense de leurs intérêts. En revanche, la méfiance est forte parmi les plus âgés (69% des 35-49 ans et 71% des 50 ans et plus), les salariés de région parisienne (69%), ceux du commerce

(69%), les plus aisés (81%), les moins diplômés (70%), les personnes pas satisfaites dans leur métier (70%) et ceux ne se sentant proches d'aucun syndicat (78%).



Pour les répondants, les missions des syndicats de salariés sont assez larges : en effet, **ils estiment prioritairement que leur rôle est de soutenir le salarié en cas de risque de conflit avec l'employeur (93%)** considèrent que cela est du ressort des syndicats, dont 54% qui estiment même qu'il s'agit là d'un rôle prioritaire), plus largement d'être un médiateur dans l'entreprise en cas de

conflit (91%, dont 51%), mais aussi d'apporter une aide et un conseil juridique (91%, dont 48%), de défendre les droits individuels des salariés en termes de formation, de déroulement de carrière... (90%, dont 46%) ou encore de permettre aux salariés de participer à la négociation des intérêts collectifs au niveau national (93%, dont 43%). Près des trois-quarts les désignent également comme un partenaire important à l'échelle régionale et locale sur les questions de mutuelles, de comités d'entreprises, etc. (72%, dont 24%). S'ils indiquent faire moins confiance aux syndicats, constatons que les salariés les plus âgés leur affectent pourtant autant de missions que les plus jeunes, particulièrement concernant l'aide juridique. En dépit de cela, il existe quand même une corrélation entre la confiance dans les syndicats et le fait de voir ces missions comme du ressort des organisations de salariés. Les salariés de TPE dans l'industrie, du fait sans doute d'une plus grande implantation historique dans ce secteur, ont davantage tendance que la moyenne à attribuer ces différents rôles aux syndicats de salariés. Notons également que les salariés en CDD semblent avoir des attentes plus élevées, tout comme ceux disposant d'un Bac +2.

En dépit de leur confiance limitée, **75% des salariés de TPE sont d'accord pour dire que « les syndicats sont utiles pour les grandes négociations au niveau national »** (dont 23% tout à fait d'accord) **et 62% qu' « ils fournissent une assistance indispensable aux salariés »** (dont 14% tout à fait d'accord) **ou encore 60% qu' « ils permettent de faciliter le dialogue social dans l'entreprise »** (dont 13% tout à fait d'accord) et qu' « ils permettent aux salariés de trouver des lieux d'écoute et de conseil partout sur le territoire » (dont 12% tout à

Harris Interactive propose des méthodes d'études innovantes ainsi que des analyses et un conseil stratégique qui aident les clients à prendre des décisions réfléchies et efficaces. Le groupe doit sa réputation aux sondages d'opinion « Harris Poll » et à son rôle précurseur dans les méthodes d'études en ligne. La société a mis en place ce qui, selon elle, constitue le panel le plus important au monde : le Harris Poll Online. Harris Interactive est au service de sa clientèle dans le monde entier grâce à ses bureaux en Amérique du Nord et en Europe. Pour plus de renseignements sur Harris Interactive, veuillez consulter www.harrisinteractive.fr

Contact Harris Interactive en France:

Laurence Lavernhe - 5-7 rue du Sahel – 75012 Paris - Tel: 01 44 87 60 94 – 01 44 87 60 30 - llavernhe@harrisinteractive.fr

Jean-Daniel Lévy – Directeur du Département Opinion & Corporate - 01 44 87 60 30 – jdlevy@harrisinteractive.fr