

École normale supérieure – concours B/L

Épreuve orale commune de sociologie

Session 2026

Jury : Laure Flandrin et Benjamin Lemoine

### **De la démocratie en entreprise**

*Le dossier comporte 8 pages numérotées de 1 à 8*

Document 1 : L'usine, antichambre de l'autoritarisme ? .....	2
Document 2 : Ethnographie des relations professionnelles dans une PME locale .....	3
Document 3 : L'application des ordres, des consignes et des modes d'emploi selon la catégorie socioprofessionnelle des salariés en 1991, 1998, 2005 et 2013 (en % de ligne)	4
Document 4 : Négociations dans les entreprises en 2024 .....	5
Document 5 : Thèmes de négociations et d'accords conclus en 2024 (en % d'entreprises et de salariés).....	6
Document 6 : Opinions des salariés, des représentants de la direction et des représentants du personnel (RP) sur les RP et les syndicats, en 2023 .....	7
Document 7 : Caractéristiques et conditions de travail des salariés selon le vote dominant au premier tour de la présidentielle de 2017 dans leur commune de résidence (en % de l'ensemble des salariés) .....	8

## Document 1 : L'usine, antichambre de l'autoritarisme ?

« Les qualités morales [sur] lesquelles repose la démocratie, en particulier la pensée critique, le respect de la personnalité et des opinions d'autrui, la discipline librement consentie, ne sont-elles pas menacées par l'action concrète et quotidienne de ces formes nouvelles de travail [parcellaire et répété] ? Ne faut-il pas mettre en relation, si on ne veut qu'elle soit parfaitement vaine, la théorie politique, la « science politique », avec cette étude psycho-sociologique des conditions modernes du travail [...] ?

La démocratie repose sur deux fondements : l'énergie d'une opinion publique active et la vitalité des *self-government* locaux. L'apathie « à la base » entraîne, à travers un cercle vicieux, le manque de confiance des citoyens en leurs représentants élus. La forme naturelle de gouvernement, pour un peuple qui fuit toute responsabilité, ne peut être qu'une forme d'oligarchie ou de despotisme.

Or, on a vu l'action quotidienne de l'usine, insinuante, multiforme, impérieuse, sur la psychologie du manoeuvre, ou, plus généralement, de l'ouvrier gagnant sa vie dans les travaux de caractère répétitif et parcellaire. Que, dans le « match » compétitif à l'usine, l'individu réussisse ou soit vaincu (ce qui, presque toujours, est le cas), les qualités que cette « bagarre » développe sont contraires au civisme démocratique. Le vainqueur, l'homme qui se fait sa place, est un « dur », un tyranneau. Le vaincu est hébété, livré au ressentiment et souvent à un cynisme mâtiné d'irréalisme idéaliste.

[...] Voilà pourquoi la propagande, toute propagande, peut trouver un tel écho dans ces masses industrielles, en qui tout esprit critique, tout goût d'utiliser leur réflexion personnelle, toute confiance en elle, sont quotidiennement rongés par les conditions même de la production. Le chef fasciste qui leur propose un grand but commun, auréolé d'aventure et de prestige, réhausse à leurs yeux leur propre existence en la liant à ce but commun. Il leur offre un *Erzartz* d'affirmation personnelle sans véritable responsabilité civique : la responsabilité, c'est lui-même et sa clique qui la monopolisent, laissant aux masses « la grandeur de l'obéissance ». Il fait donc appel à la fois à leur désir d'obéir et de dominer. Telle a été la technique suivie par Hitler, en Allemagne. Il n'y a pas de raison pour qu'elle ne puisse être pratiquée par un chef et un parti dans n'importe quel autre pays et qu'elle ne soit rendue plus aisée encore par le psychisme d'une ample proportion de la masse des travailleurs ».

Source : Georges Friedmann, « Travail d'usine et démocratie »,  
*Annales. Économies, Sociétés, Civilisations*, Avril-juin, n°3, 1949.

## Document 2 : Ethnographie des relations professionnelles dans une PME locale

« Le domaine de l'entreprise approchée est celui du transport de voyageurs, [où] de grandes entreprises et des firmes internationales se situent sur le même marché que des petites et moyennes entreprises d'origine familiale. Dans le cas étudié, [au début des années 1960], le PDG a repris la structure à dimension familiale et artisanale lancée par son grand-père maternel, initialement pour le transport d'ouvriers vers les usines. [...].

Accepter des instances de représentation des salariés dans l'entreprise ne va pas de soi pour l'employeur habitué à des interactions directes, sans intermédiaires, avec les employés. On peut relever trois logiques d'action tendant à limiter le rôle des représentants du personnel au sein de l'entreprise : [...] 1) Tout d'abord, [il s'agit] de traiter les « relations professionnelles » – autrement dit les échanges dans le cadre des relations collectives de travail (réunion en DP [délégation du personnel], CE [Comité d'entreprise], CHSCT [Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail], négociations, etc.) – par le biais de relations personnelles. [...] Ainsi, [lors de réunions en DP/CE], quand Jean-Daniel, Délégué syndical CGT élu DP/CE, fait état de conditions de travail sur un dépôt où par ailleurs il travaille (absence de toilettes, de lumière et de lieu pour le repos des conducteurs, [etc.]), les représentants de la direction établissent que l'état du dépôt est satisfaisant et relève de considérations personnelles non relayées par les autres salariés présents sur le site. [...] Le gérant [...] rappelle [également] la distinction entre réunion DP et CHSCT, établissant que la question doit être posée en CHSCT et non en DP/CE, sachant que la question a peu de risque d'être posée dans l'instance technique où seuls siègent des élus mandatés par l'UNSA [Union nationale des syndicats autonomes], ayant par ailleurs développé des relations interpersonnelles particulières avec l'employeur ([la fille d'une] conductrice [est] en formation de coiffure « grâce au patron »).

2) Une deuxième stratégie patronale est de recourir à des réunions « bilatérales ». Ainsi, au cours des réunions de négociation, entre le 22 juillet et le 16 septembre 2013, le PDG a convoqué trois des quatre représentants signataires des revendications communes présentées lors de la deuxième réunion de négociation annuelle obligatoire, reçus seuls une demi-heure chacun, [en dehors des instances de rencontre], face au PDG, au DG [Directeur général] et au gérant fin août au siège, mis à part le DS CGT, identifié comme initiateur des demandes, l'objectif étant de « faire entendre raison » aux représentants et soutenir les propositions patronales jugées les seules à être « raisonnables ». [...]

3) Une troisième logique de l'action patronale est la volonté de contrôler la transmission et la diffusion de l'information « légitime ». Alors que la diffusion de tracts fait partie de la « boîte à outils » des militants, la direction tente de délimiter le contenu comme le moment d'émission de l'expression écrite des représentants syndicaux. L'employeur mobilise principalement deux canaux « légitimes » pour informer les salariés : les notes de la direction affichés au siège et dans les dépôts [...], ainsi que des lettres de la direction envoyés à l'ensemble des salariés de façon ritualisée à la fin d'un trimestre ou d'un semestre pour informer sur la situation économique de l'entreprise et féliciter les comportements « allant dans le sens » de la pérennisation de l'entreprise. Cette communication interne a été mise en place sur les conseils de consultants extérieurs à l'entreprise pour contrer le rôle d'information des représentants de salariés. En dehors de ces canaux « légitimes », les tracts syndicaux sont perçus comme une atteinte au « bon fonctionnement » de l'entreprise. Ainsi, lors de la préparation de la réunion de négociation du 1<sup>er</sup> juillet, le PDG fait état de son incompréhension face au tract (commun à trois représentants des salariés) distribué en amont des négociations : « Je n'arrive pas à comprendre pourquoi ils n'utilisent pas les instances représentatives du personnel. Ça sert à quoi, ça ? [Il montre le tract] C'est de la démagogie auprès des salariés ! ».

Source : Mailys Gantois, « « La démocratie d'entreprise » en actes. Ce que l'observation d'une négociation révèle des relations professionnelles « ordinaires » dans une PME », *Politiques de communication*, 2014.

Document 3 : L'application des ordres, des consignes et des modes d'emploi selon la catégorie socioprofessionnelle des salariés en 1991, 1998, 2005 et 2013 (en % de ligne)

Catégorie socioprofessionnelle	Effectifs (en milliers)	Proportion de salariés qui déclarent				
		Appliquer strictement les consignes	Dans certains cas, faire autrement	La plupart du temps, faire autrement	Sans objet (pas d'ordres, de consignes ou de modes d'emploi)	
<b>3. Cadres et prof. intellectuelles sup.</b>	1991	<b>2 121</b>	<b>20,5</b>	<b>35,0</b>	<b>7,5</b>	<b>37,0</b>
	1998	<b>2 582</b>	<b>18,1</b>	<b>39,3</b>	<b>6,7</b>	<b>35,8</b>
	2005	<b>3 327</b>	<b>18,8</b>	<b>38,3</b>	<b>10,3</b>	<b>32,7</b>
	2013	<b>4 417</b>	<b>18,4</b>	<b>39,4</b>	<b>7,1</b>	<b>35,1</b>
32. Cadres du public, prof. intel. et art.	1991	880	23,6	32,7	6,5	37,2
	1998	1 104	19,2	38,9	5,6	36,3
	2005	1 341	19,0	37,9	8,8	34,3
	2013	1 664	21,5	34,7	7,8	36,0
36. Cadres d'entreprise	1991	1 231	18,5	36,8	8,2	36,5
	1998	1 464	17,4	39,7	7,6	35,2
	2005	1 958	18,8	38,8	11,3	31,1
	2013	2 564	16,7	43,0	6,7	33,5
<b>4. Professions intermédiaires</b>	1991	<b>4 379</b>	<b>29,3</b>	<b>43,5</b>	<b>7,4</b>	<b>19,7</b>
	1998	<b>4 517</b>	<b>29,4</b>	<b>40,9</b>	<b>8,3</b>	<b>21,4</b>
	2005	<b>5 778</b>	<b>29,4</b>	<b>40,9</b>	<b>9,2</b>	<b>20,5</b>
	2013	<b>5 887</b>	<b>30,5</b>	<b>42,6</b>	<b>8,4</b>	<b>18,4</b>
41. P.I. enseignement, santé, public	1991	1 855	31,9	40,8	6,4	20,9
	1998	1 897	32,0	38,6	5,8	23,6
	2005	2 337	30,1	39,1	8,0	22,8
	2013	2 326	30,3	42,3	7,3	20,2
46. P.I. adm et comm. des entrepr.	1991	1 137	25,7	45,9	8,0	20,4
	1998	1 196	27,0	41,4	9,7	21,8
	2005	1 771	29,6	41,7	10,1	18,7
	2013	1 835	31,9	41,8	9,1	17,2
47. Techniciens	1991	804	26,9	45,3	7,9	20,0
	1998	842	29,4	43,1	9,6	17,9
	2005	1 068	28,0	44,8	8,3	18,8
	2013	1 159	30,7	42,4	9,2	17,7
48. Contremaîtres, agents de maîtrise	1991	582	31,3	45,3	8,9	14,4
	1998	582	25,8	44,1	11,5	18,7
	2005	603	28,9	38,5	13,3	19,3
	2013	560	26,4	47,6	9,7	16,2
<b>5. Employés</b>	1991	<b>6 014</b>	<b>46,7</b>	<b>31,6</b>	<b>5,3</b>	<b>16,4</b>
	1998	<b>6 607</b>	<b>42,8</b>	<b>31,9</b>	<b>5,9</b>	<b>19,4</b>
	2005	<b>7 291</b>	<b>38,6</b>	<b>32,4</b>	<b>7,6</b>	<b>21,5</b>
	2013	<b>7 098</b>	<b>38,6</b>	<b>36,3</b>	<b>6,2</b>	<b>19,0</b>
<b>6. Ouvriers</b>	1991	<b>6 287</b>	<b>52,8</b>	<b>30,1</b>	<b>6,8</b>	<b>10,4</b>
	1998	<b>5 812</b>	<b>45,4</b>	<b>34,4</b>	<b>7,9</b>	<b>12,4</b>
	2005	<b>5 847</b>	<b>46,2</b>	<b>30,6</b>	<b>9,2</b>	<b>13,9</b>
	2013	<b>5 456</b>	<b>41,8</b>	<b>36,8</b>	<b>8,7</b>	<b>12,8</b>
61. Ouvriers qualifiés	1991	4 010	48,0	33,7	7,8	10,6
	1998	3 913	41,1	36,5	8,7	13,6
	2005	3 815	41,4	32,7	10,5	15,3
	2013	3 584	39,6	37,9	9,5	13,0
66. Ouvriers non qualifiés	1991	2 047	62,9	22,2	5,1	9,7
	1998	1 655	54,9	29,1	6,5	9,6
	2005	1 810	56,8	25,6	6,8	10,9
	2013	1 616	47,8	33,4	6,8	12,0
69. Ouvriers agricoles	1991	230	45,8	37,5	3,7	13,0
	1998	244	49,0	36,0	4,2	10,8
	2005	222	41,2	36,2	7,3	15,3
	2013	252	34,6	41,9	9,3	14,3
<b>Ensemble</b>	1991	<b>18 801</b>	<b>41,7</b>	<b>34,2</b>	<b>6,5</b>	<b>17,5</b>
	1998	<b>19 517</b>	<b>37,2</b>	<b>35,7</b>	<b>7,1</b>	<b>20,0</b>
	2005	<b>22 251</b>	<b>35,2</b>	<b>35,0</b>	<b>8,9</b>	<b>20,9</b>
	2013	<b>22 859</b>	<b>33,4</b>	<b>38,7</b>	<b>7,5</b>	<b>20,4</b>

Lecture : 20,5% des salariés appartenant aux cadres et professions intellectuelles supérieures déclarent « appliquer » strictement les consignes en 1991.

Source : DARES, Enquêtes Conditions de travail, « Autonomie dans le travail », 2015.

## Document 4 : Négociations dans les entreprises en 2024

	Négociations engagées*				Taux d'aboutissement*		Part de la catégorie dans le champ total	
	Entreprises ayant négocié au moins une fois (en %)	Évolution par rapport à 2023 (en point de%)	Salariés concernés (en %)	Évolution par rapport à 2023 (en point de%)	Entreprises ayant signé au moins un accord parmi celles ayant négocié en 2024 (en %)	Évolution par rapport à 2023 (en point de%)	Entreprises (en %)	Salariés (en %)
<b>Ensemble</b>	<b>17,2</b>	<b>1,0</b>	<b>61,5</b>	<b>0,1</b>	<b>83,7</b>	<b>-3,2</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Taille des entreprises</b>								
10 à 49 salariés	9,8	1,1	12,6	1,5	80,1	-3,3	82,3	27,1
50 à 99 salariés	36,6	0,7	38,3	0,7	82,8	-3,9	9,5	10,8
100 à 199 salariés	57,0	0,2	58,5	0,7	87,1	-2,5	4,4	10,3
200 à 499 salariés	77,4	-1,7	79,0	-2,2	90,3	-1,4	2,5	13,3
500 salariés ou plus	94,6	0,0	97,4	-0,1	93,0	-1,2	1,3	38,5
<b>Instances représentatives du personnel (IRP)</b>								
Entreprises ayant une couverture syndicale	81,3	0,4	95,8	0,0	88,6	-3,1	10,8	56,1
Entreprises ayant uniquement des élus**	26,6	2,9	32,4	1,5	83,0	0,6	27,5	22,7
Entreprises sans IRP	1,8	-0,4	2,2	-0,1	50,1	-26,2	61,7	21,2
<b>Secteur d'activité</b>								
Industrie	26,1	0,4	74,4	0,1	86,1	-1,6	14,2	18,8
Construction	10,4	0,7	39,3	0,8	87,9	9,2	11,2	6,2
Commerce	13,6	1,8	55,9	-1,3	88,2	0,4	17,7	16,0
Transport et entreposage	22,5	0,9	74,3	-0,2	87,9	-5,1	5,3	8,3
Hébergement et restauration	5,1	1,1	30,6	1,0	62,7	-27,7	10,3	5,0
Autres services***	19,9	1,1	62,3	0,4	81,5	-4,8	41,3	45,8

\* Négociations engagées/taux d'aboutissement au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements, de l'UES et/ou du groupe.

\*\* Entreprises pourvues soit d'un comité social et économique (CSE) soit d'un conseil d'entreprise, éventuellement accompagné de représentants de proximité ou d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), mais sans couverture syndicale.

\*\*\* Information et communication; activités financières et d'assurance; activités immobilières; activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien; enseignement, santé humaine et action sociale privés; autres activités de services.

Lecture: les entreprises de 10 à 49 salariés représentent 82,3 % de l'ensemble des entreprises et 27,1 % des salariés du champ de l'étude; 9,8 % d'entre elles sont concernées par au moins une négociation collective engagée en 2024 à leur niveau ou à celui des groupes ou UES auxquels elles appartiennent. 80,1 % des entreprises de cette taille négociant en 2024 signent au moins un accord collectif.

Champ : France, hors Mayotte; entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole.

Note : UES : L'Unité Économique et Sociale permet de regrouper des entreprises en une seule entité au niveau de laquelle la représentation du personnel sera organisée.

Source : DARES, Enquête Acemo sur le dialogue social en entreprise (DES).

## Document 5 : Thèmes de négociations et d'accords conclus en 2024 (en % d'entreprises et de salariés)

Principaux thèmes abordés*	Négociations engagées		Accords conclus**		Entreprises ayant abouti à un accord sur ce thème, parmi celles ayant négocié
	Ensemble des entreprises	Salariés concernés par des négociations	Ensemble des entreprises	Salariés concernés par un accord	
Salaires et primes	10,3	49,8	7,4	35,8	71,6
Épargne salariale (intéressement, participation, plan d'épargne entreprise, etc.)	6,8	30,4	5,9	27,2	86,3
Temps de travail (durée, aménagement, heures supplémentaires, forfaits, etc.)	5,4	22,3	3,9	16,9	72,1
Conditions de travail (sécurité, risques psychosociaux, pénibilité, santé, télétravail, etc.)	4,2	19,6	2,6	14,9	60,8
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	3,5	20,0	2,4	14,6	69,2
Représentation du personnel, droit syndical et de la négociation (élections, mise en place d'un CSE, formation des élus, BDESE***, etc.)	2,5	16,2	1,9	13,9	76,2
Protection sociale	3,0	14,8	1,9	11,8	64,5
Emploi (y compris plan de sauvegarde de l'emploi, GPEC****, seniors, ruptures conventionnelles collectives, etc.)	2,0	15,0	1,3	12,4	64,3
Formation professionnelle	1,7	5,7	0,7	3,4	39,7

\* Les thèmes de ce tableau correspondent à ceux suggérés dans le questionnaire de l'enquête Acemo DSE.

\*\* Accords et avenants conclus, hors accord individuel entre le salarié et sa hiérarchie, charte de bonnes pratiques, etc.

\*\*\* Base de données économiques, sociales et environnementales.

\*\*\*\* Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Lecture : en 2024, les salaires et primes font l'objet de négociations collectives dans 10,3 % des entreprises de 10 salariés ou plus, que ces négociations aient eu lieu dans l'entreprise même, dans un de ses établissements ou dans l'UES à laquelle elle appartient. Les entreprises concluant un accord sur les salaires et primes emploient 35,8 % des salariés. 71,6 % des entreprises ayant ouvert des négociations sur ce thème concluent un accord sur ce même thème.

Champ : France, hors Mayotte ; entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole, hors négociation de groupe.

Source : DARES, Enquête Acemo sur le dialogue social en entreprise.

## Document 6 : Opinions des salariés, des représentants de la direction et des représentants du personnel (RP) sur les RP et les syndicats, en 2023

### Document 6a : Pourcentage des salariés déclarant être d'accord avec ces affirmations

	Les RP traduisent bien les aspirations des salariés	Dans les négociations, les RP prennent en compte les possibilités économiques de l'entreprise	Dans les négociations, les RP influencent les décisions de la direction	Les salariés sont en mesure de défendre directement leurs intérêts	Les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés	Les syndicats rendent des services aux salariés	Les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés	Les syndicats gênent le déroulement des activités de l'entreprise
<b>Ensemble</b>	51	48	29	40	41	46	29	15
<b>Sexe</b>								
Homme	51	49	30	42	41	47	31	17
Femme	51	46	27	38	41	45	25	12
<b>Âge</b>								
30 ans ou moins	49	43	30	45	35	40	24	12
Entre 31 et 49 ans	51	49	29	40	41	47	30	15
50 ans ou plus	51	48	27	37	45	50	30	15
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>								
Cadres	56	55	34	43	45	53	33	19
Professions intermédiaires	56	53	31	39	44	51	24	15
Employés	47	42	25	39	38	42	29	12
Ouvriers	46	43	26	40	39	42	29	14
<b>Occupation d'un mandat de représentant du personnel</b>								
Oui	83	80	42	46	59	65	27	13
Non	50	47	28	40	41	46	30	15
<b>Taille de l'établissement où travaille le salarié</b>								
11 à 49 salariés	44	40	26	48	31	36	24	15
50 à 199 salariés	52	48	28	40	39	44	29	15
200 à 499 salariés	54	52	31	35	49	54	32	14
500 salariés ou plus	57	57	34	31	59	65	34	14
<b>Présence d'une IRP dans l'établissement où travaille le salarié</b>								
Au moins un délégué syndical	59	57	34	38	54	59	35	15
Uniquement des RP élus	56	49	27	47	27	34	23	15
Aucune IRP	23	21	17	41	21	25	18	12

Note : d'accord renvoie ici aux réponses « tout à fait d'accord » ou « plutôt d'accord ».

Lecture : en 2023, 83 % des salariés qui occupent un mandat déclarent que les RP traduisent bien leurs aspirations.

Champ : France métropolitaine ; salariés des établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Reponse 2023, volet « salariés ».

### Document 6b : Pourcentage des établissements dans lesquels les représentants de la direction et les représentants du personnel déclarent être d'accord avec ces affirmations

		Les RP traduisent bien les aspirations des salariés	Dans les négociations, les RP prennent en compte les possibilités économiques de l'entreprise	Dans les négociations, les RP influencent les décisions de la direction	Les salariés sont en mesure de défendre directement leurs intérêts	Les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés	Les syndicats rendent des services aux salariés	Les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés	Les syndicats gênent le déroulement des activités de l'entreprise
<b>D'accord</b>	Représentants de la direction	79	65	61	88	42	64	48	33
	Représentants du personnel	96	86	53	69	62	76	30	22
<b>Pas d'accord</b>	Représentants de la direction	13	25	28	7	51	26	38	56
	Représentants du personnel	4	10	43	29	32	17	59	69
<b>Ne sait pas</b>	Représentants de la direction	8	10	11	5	7	10	15	12
	Représentants du personnel	1	4	4	2	6	7	11	9

Note : d'accord renvoie ici aux réponses « tout à fait d'accord » ou « plutôt d'accord » et pas d'accord renvoie aux réponses « plutôt pas d'accord » ou « pas du tout d'accord ».

\* Un seul représentant de la direction et un seul représentant du personnel sont respectivement interrogés au nom de l'établissement qu'ils représentent ([encadré A en ligne](#))

Lecture : en 2023, dans 79 % des établissements, les représentants de direction déclarent que les RP traduisent bien les aspirations des salariés. Cette opinion est partagée par les représentants du personnel dans 96 % des établissements où ils sont présents.

Champ : France métropolitaine ; établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Reponse 2023, volets « représentants de la direction » et « représentants du personnel ».

**Document 7 : Caractéristiques et conditions de travail des salariés selon le vote dominant au premier tour de la présidentielle de 2017 dans leur commune de résidence (en % de l'ensemble des salariés)**

	abstention	Le Pen (RN)	Fillon (LR)	Macron (LREM)	Hamon (PS)	Mélenchon (FdG-LFI)	Ensemble
moins de 30 ans	26%	19%	20%	22%	27%	24%	22%
fonctionnaires	18%	17%	16%	17%	19%	18%	18%
ouvriers	21%	32%	16%	13%	15%	16%	21%
syndiqués	13%	13%	10%	10%	11%	12%	11%
immigrés 1 <sup>ère</sup> génération	11%	3%	9%	10%	11%	13%	8%
immigrés 2 <sup>ème</sup> génération	19%	13%	13%	14%	14%	19%	14%
peu diplômés	40%	48%	35%	28%	30%	33%	38%
mère inactive	24%	21%	17%	17%	17%	23%	19%
vie privée insatisfaisante	38%	31%	35%	36%	39%	39%	35%
travail domestique	17%	22%	17%	14%	14%	14%	18%
PME	22%	27%	23%	21%	20%	22%	23%

  

	abstention	Le Pen (RN)	Fillon (LR)	Macron (LREM)	Hamon (PS)	Mélenchon (FdG-LFI)	Ensemble
travail de nuit ou matin	21%	25%	15%	12%	14%	15%	18%
contraintes physiques	30%	37%	25%	22%	24%	25%	29%
contraintes de rythme	36%	38%	34%	35%	38%	36%	36%
intensité du travail	20%	20%	20%	20%	19%	20%	20%
intensité émotionnelle	17%	14%	15%	14%	15%	16%	15%
faible soutien social	25%	25%	23%	22%	22%	25%	24%
faible reconnaissance	29%	29%	26%	26%	26%	26%	28%
crainte pour l'emploi	28%	25%	23%	25%	24%	25%	25%
conflits éthiques	30%	27%	26%	25%	25%	28%	26%
travail inutile aux autres	30%	28%	25%	24%	26%	28%	27%
faible autonomie opérationnelle	24%	23%	17%	18%	20%	23%	21%
faible capacité de développement	29%	28%	25%	24%	25%	28%	26%
réunions informelles	36%	39%	37%	33%	33%	34%	36%
réunions formelles	45%	41%	45%	50%	48%	48%	45%
la direction décide seule	27%	30%	30%	29%	27%	25%	29%

Champ : Salariés du secteur privé (N = 19 180).

Note 1 : Pour chaque commune où une personne a répondu à l'enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux de 2016, on compare ce qu'elle dit sur ses conditions de travail avec les résultats de sa commune au premier tour de l'élection présidentielle du 23 avril 2017.

Note 2 : « Réunions informelles / formelles » renvoie à la possibilité, pour les salariés, de s'exprimer sur leur travail dans le cadre de réunions informelles ou formelles.

Lecture : Dans les communes où prédomine l'abstention, 21% des répondants travaillent de nuit ou tôt le matin.

Source : DARES, Enquête Conditions de travail - Risques psycho-sociaux, 2016, appariée aux résultats électoraux par commune (élection présidentielle d'avril 2017).