



HAL
open science

Public/privé : la culture sociopolitique des salariés en Europe

Luc Rouban

► **To cite this version:**

Luc Rouban. Public/privé : la culture sociopolitique des salariés en Europe. Les Cahiers du CE-
VIPOF, 2005, 42, pp.2-74. hal-03462227

HAL Id: hal-03462227

<https://sciencespo.hal.science/hal-03462227>

Submitted on 1 Dec 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - ShareAlike 4.0 International License

**PUBLIC/PRIVÉ : LA CULTURE SOCIOPOLITIQUE
DES SALARIÉS EN EUROPE**

LUC ROUBAN

DIRECTEUR DE RECHERCHE AU CNRS
CEVIPOF – SCIENCES PO



SOMMAIRE :

INTRODUCTION	3
1. LES SALARIES ET LA VIE POLITIQUE EN EUROPE	6
1.1 L'ENGAGEMENT POLITIQUE ET CIVIQUE	6
1.1.1 L'ACTIVITÉ POLITIQUE.....	6
1.1.2 LA POLITISATION.....	9
1.1.3 LES ACTIVITÉS PROTESTATAIRES	12
1.1.4 DÉFINITIONS DE LA CITOYENNETÉ.....	13
1.2 LE POSITIONNEMENT POLITIQUE.....	15
1.3 LE VOTE	18
2. LES VALEURS ET LA SOCIABILITE	21
2.1 LE DEGRE DE XENOPHOBIE	22
2.2 LA CONFIANCE DANS LES AUTRES ET DANS LES INSTITUTIONS	23
2.3 SPHERE PUBLIQUE ET SPHERE PRIVEE.....	26
2.4 LA VIE SOCIALE ET ASSOCIATIVE.....	28
2.5 L'ECHELLE DE SCHWARTZ ET LA HIERARCHIE DES VALEURS EN EUROPE	31
3. LES NORMES DE L'ACTION PUBLIQUE	35
3.1 LE RESPECT DU AU DROIT.....	36
3.2 LE DEGRE D'INTERVENTIONNISME ECONOMIQUE	39
3.3 L'ORGANISATION TERRITORIALE DES POLITIQUES PUBLIQUES.....	42
4. LE RAPPORT AU TRAVAIL.....	45
4.1 LES CONDITIONS DE TRAVAIL	46
4.2 L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE	50
4.3 LA SYNDICALISATION ET LE ROLE DES SYNDICATS	52
4.4 LE MONDE DES CADRES : DIFFERENT MAIS DIFFERENTS	55
CONCLUSION	58
ANNEXES	60
<i>ANNEXE 1 : METHODOLOGIE DE L'ETUDE.....</i>	60
<i>ANNEXE 2 : LA POLITISATION.....</i>	62
<i>ANNEXE 3 : DEFINITIONS DE LA CITOYENNETE</i>	65
<i>ANNEXE 4 : L'IMMIGRATION.....</i>	66
<i>ANNEXE 5 : CE QUI EST IMPORTANT DANS LA VIE.....</i>	67
<i>ANNEXE 6 : LA PARTICIPATION AUX ASSOCIATIONS.....</i>	68
<i>ANNEXE 7 : LE NIVEAU TERRITORIAL DE DECISION PREFERE.....</i>	70
<i>ANNEXE 8 : L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE</i>	71
<i>ANNEXE 9 : LA MOBILITE PROFESSIONNELLE.....</i>	73
BIBLIOGRAPHIE	74

INTRODUCTION

Comme le rappelle le projet de Constitution européenne, le processus d'intégration européenne entérine une vision libérale de l'Europe, acquise aux règles de l'économie sociale de marché, c'est-à-dire d'un capitalisme désétatisé mais restant encadré par des normes devant protéger, au moins en théorie, les droits des salariés comme ceux des consommateurs. Il y aurait sans doute beaucoup à dire sur la réalité de cette désétatisation qui semble ne concerner que les secteurs de l'intervention sociale, alors que les États membres continuent d'associer commerce et politique étrangère dans le cadre d'une concurrence acharnée à l'échelle mondiale. Par ailleurs, il est indéniable que la dimension régaliennne du politique s'est réaffirmée depuis une dizaine d'années. Cependant, il faut bien convenir d'une transformation sociopolitique de fond qui voit le périmètre de l'action publique directe, c'est-à-dire administrée, se restreindre au profit des acteurs privés ou associatifs.

On peut également penser que cette évolution soulève une question rarement étudiée en science politique, à savoir que la transformation de l'action publique conduit désormais à réduire (volontairement ou par effet de système) le champ d'action des autorités gouvernementales mais également celui de la loi. En conséquence, les citoyens sont appelés à voter sur des programmes dont, indirectement, ils ont de moins en moins le contrôle. Les transformations de l'action publique peuvent ainsi changer la vie politique : les citoyens ne votent plus, soit parce que la décision politique s'évapore soit parce que le court terme l'emporte sur les promesses du long terme, alors que les moins diplômés, exclus *de facto* d'un système aux frontières floues, se réfugient dans des votes extrémistes.

Le choix entre droite et gauche se joue désormais sur les proportions acceptables de sécurité et de solidarité mais aussi sur la capacité de gestion des équipes gouvernementales. Celles-ci sont d'autant plus vite sanctionnées pour leur maladresse, sinon leur incurie, que ce sont les plus diplômés, cadres et autres membres des classes moyennes passés par les études supérieures, qui votent le plus souvent. Malheureusement pour les partis de gauche, la capacité de gestion est reconnue plus fréquemment, à tort ou à raison, aux équipes de droite. À raison lorsqu'il s'agit de réduire les déficits et de couper dans les budgets. À tort lorsqu'il s'agit de mener des politiques sociales difficiles, de privatiser une grande partie du secteur public ou de faire passer des réformes de société exigeant la mobilisation du tissu associatif. Quoiqu'il en soit, la demande de bonne gestion, qu'elle soit traitée en termes d'efficacité économique ou d'efficacité sociale, n'a cessé de croître. Sans doute est-ce parce qu'il n'a pas su faire face à la crise provoquée par le naufrage du *Prestige* et aux attaques terroristes que le gouvernement libéral de Jose-Maria Aznar a perdu les élections en 2004.

On ne peut donc pas séparer la vie électorale de la réforme de l'État qui s'est déployée dans tous les pays européens. Cette réforme s'est déployée selon des rythmes et des logiques parfois différents mais elle a eu pour effet de placer la réduction des dépenses publiques et la bonne gestion des ressources fiscales au centre de toutes les préoccupations comme elle a conduit à remettre en cause les services publics. Peut-être pourrait-on soutenir que ce souci de gestion, associé aux aspirations des classes moyennes à de meilleures perspectives de mobilité sociale, explique le fait que la grande majorité des pays européens en 2004-2005 soient dirigés par des gouvernements de droite, alors que les gouvernements de « gauche » sont eux-mêmes très modérés et entérinent des réformes libérales. C'est bien entendu le cas du Royaume-Uni, qui fait paradoxalement office de référence européenne en matière de *new public management* et offre en conséquence le modèle le plus accompli de gauche gestionnaire. Mais on

pourrait également citer le gouvernement social-démocrate suédois issu des élections législatives de 2002 ou le gouvernement de centre-gauche arrivé au pouvoir en Pologne en 2001 qui ont tous deux lancé ou conforté des mutations importantes de leurs appareils d'État et de leur gestion publique.

Les élections ne font donc que médiatiser la relation aux enjeux économiques qui sont, en revanche, très directement et sensiblement perçus dans le rapport au travail. Il paraît donc intéressant de savoir quelle est la culture politique des salariés européens à un moment où le libéralisme semble triompher même à gauche. Si on a fini par faire le deuil des grands conflits sociaux unitaires, alors que se multiplient des conflits sectoriels fortement professionnalisés et internalisés dans les enjeux d'entreprises et de services publics, peut-on affirmer que toute la capacité revendicative a disparu alors même que les élections ne peuvent guère servir aujourd'hui d'exutoire ? Peut-on penser que la « nouvelle politique », centrée sur l'environnement, la qualité de la vie ou la santé a remplacé l'ancienne comme conquête du pouvoir permettant d'obtenir plus ? Peut-on continuer de traiter les questions politiques comme si le rapport au travail n'avait pas subi les effets conjugués de la précarisation, des délocalisations et du rendement décroissant non pas du capital économique mais des diplômés ?

On essaiera donc ici de brosser le portrait sociopolitique des salariés européens en prenant en considération la différence entre « privé » et « public » à un moment où les modes de gestion conduisent à estomper les frontières entre les deux secteurs. Une première question porte sur l'éventuelle convergence des salariés en Europe : sont-ils devenus tous libéraux ? Se distinguent-ils encore des membres des professions indépendantes ? En quoi l'appartenance nationale joue-t-elle ? Faut-il désormais parler d'un espace sociopolitique européen ?

Une seconde question, qui est évidemment liée à la première, est de savoir si le « fonctionnaire européen » existe dans le cadre d'une convergence des modes de gestion des services publics et d'une privatisation des relations professionnelles. Si l'on a souvent développé l'idée d'un « espace administratif européen », on n'a jamais étudié de manière systématique et comparative la culture politique des fonctionnaires travaillant dans les divers pays de l'Union. Sont-ils prêts à accepter des réformes libérales (concurrence, individualisation des rémunérations, partenariats avec des organismes privés, etc.) ou bien, au contraire, restent-ils fortement ancrés dans une culture de gauche étatiste ? Le rapport au politique comme l'univers des valeurs conditionnent la réception et l'utilisation des outils du management public. L'« européanisation » des modes de gestion doit être confrontée à des mises à l'épreuve empiriques qui permettent de savoir si ces outils peuvent être interprétés ou utilisés dans les mêmes conditions. De manière corrélative, on est également en droit de se demander si et en quoi les fonctionnaires se distinguent des salariés des entreprises privées et si cette distinction est plus accentuée dans certains pays que dans d'autres. La séparation entre « privé » et « public » a-t-elle encore un sens ?

Pour répondre à ces questions, on a procédé à l'exploitation de l'enquête de l'*European Social Survey* de 2002 portant sur 22 pays européens et extra-européens sur la base d'échantillons nationaux représentatifs élaborés par de nombreuses équipes de recherche¹. Sur cet ensemble, il a fallu faire un premier choix en ne retenant tout d'abord que des pays membres de l'Union européenne et des personnes au-dessus de 18 ans qui travaillent ou ont travaillé autrefois. Il a fallu ensuite réduire le nombre de pays étudiés à la fois pour des raisons de commodité et pour des raisons scientifiques. On a en effet sélectionné dix pays représentatifs des

¹ <http://www.europeansocialsurvey.org>

diverses cultures administratives en Europe qui, en même temps, constituent un groupe de pays qui ne soit pas trop déséquilibré sur le plan politique. En effet, il fallait éviter de trop limiter l'analyse à des situations électorales définies fin 2002 – début 2003 pouvant évoluer à l'avenir ou ayant pu déjà évoluer (comme en Espagne). Il fallait également que ces pays représentent des modes variés de réforme de l'État. Relativement juridique et « classique » en Allemagne et en France, la réforme est ouvertement néolibérale au Royaume-Uni. Bien qu'imprégnée des principes managériaux, elle est moins radicale au Danemark, aux Pays-Bas et en Suède alors qu'elle constitue une forme de compromis entre juridisme et management en Belgique, en Espagne et en Italie. Il ne fallait pas non plus négliger les questions que soulèvent la « mise à niveau » des pays accédant à l'Union européenne et dont certains, comme la Pologne, sont à la fois influencés depuis longtemps par le modèle français et désireux d'adopter des solutions plus libérales. Dans le cadre de ces dix pays, l'échantillon sur lequel on travaille est donc de 19 288 personnes actives ou anciennement actives².

Sur cette base, on peut remettre en cause un certain nombre d'idées reçues concernant l'évolution sociopolitique en Europe. Celle-ci a fait l'objet de plusieurs thèses, formulées soit par le milieu intellectuel et scientifique soit par le milieu politique lui-même, qui constituent le récit d'une transformation dont on aurait déjà repéré les éléments centraux :

- les structures nationales ne constitueraient plus le niveau le plus pertinent pour étudier l'évolution générale non seulement des valeurs mais également des comportements politiques ; une culture sociopolitique européenne commune apparaîtrait et viendrait faciliter la réception du libéralisme ; le passage à une économie financière globalisée rencontrerait et appellerait un univers culturel homogène voire l'apparition d'une élite européenne ;
- la convergence des élites nationales pourrait être observée dans leur ralliement au droit, comme source de légitimation de l'action publique ; de nouvelles pratiques contractualistes constitueraient l'avenir de la « gouvernance » ;
- la demande d'État s'effacerait devant l'internationalisation de l'action politique ou bien devant l'investissement dans la politique locale et la gestion de proximité ;
- les salariés européens seraient largement convertis au libéralisme économique et la culture managériale européenne se développerait étant l'importance prise par l'individualisme et l'esprit d'entreprise ;
- le déclin de la politique traditionnelle et du vote serait compensé par l'apparition de nouvelles formes de participation politique et de contestation ;
- l'implication dans l'action syndicale ou associative expliquerait alors le degré de réformisme des salariés et leur plus ou moins grande propension à vouloir transformer les relations de travail ;
- dans ce cadre, alors que l'appartenance de classe ne peut plus guère expliquer la vie politique, la variable la plus discriminante serait l'opposition au sein du monde salarié entre le secteur privé et le secteur public ;
- la réforme de l'État serait la conséquence inéluctable et mécanique des changements que l'on vient d'évoquer : le management viendrait s'opposer à la politisation des fonctionnaires.

² La méthodologie retenue est développée dans l'annexe 1.

L'analyse comparative permet soit de nuancer soit d'infirmer la plupart de ces thèses qui sont assez communément développées en France pour expliquer l'Europe. Le monde des salariés européens ne s'inscrit pas dans cette perspective libérale, contractualiste et managériale. De même, l'opposition entre public et privé, qui fonde la réforme de l'État, ne peut être tenue pour acquise.

1. LES SALARIÉS ET LA VIE POLITIQUE EN EUROPE

Dans quelle mesure les salariés européens s'impliquent-ils dans la vie politique ? Et peut-on discerner des différences d'attitudes et de comportements en fonction de l'appartenance au secteur privé ou au secteur public ? On peut en particulier se demander si les fonctionnaires ont un rapport différent à la politique notamment dans le pays ayant entériné de vastes réformes libérales de l'État. C'est autour de ces questions que l'on peut étudier tout d'abord la vigueur de l'engagement politique et civique, puis le positionnement politique avant d'examiner les facteurs qui déterminent le vote.

1.1 L'ENGAGEMENT POLITIQUE ET CIVIQUE

La grande majorité des pays européens ont vu les taux de participation électorale baisser de manière sensible depuis une dizaine d'années. La politique semble intéresser de moins en moins les citoyens à l'heure où, en revanche, des formes nouvelles de participation politique se développent, qu'il s'agisse des associations ou des groupes de pression défendant des intérêts privés ou publics³. Paradoxalement, le déclin de la vie politique classique paraît s'accompagner d'une spécification de l'activité politique avec l'émergence de nouveaux militants et des réseaux de pouvoir proclamant leurs liens étroits avec la société civile mais se professionnalisant progressivement en prenant en charge des revendications à haute teneur de technicité (environnement, santé, etc.). Dans bien des cas, la protestation est devenue une activité professionnelle, attirant bien plus les représentants des classes moyennes diplômés que les ouvriers ou les chômeurs. On peut donc se demander si cette offre foisonnante d'activités de nature politique intéresse les salariés. On peut également chercher à savoir si les fonctionnaires en Europe sont des citoyens particuliers du fait de leur proximité en quelque sorte naturelle au politique, qu'il s'agisse d'être en contact direct avec les élus ou, tout simplement, d'être en relation avec les usagers et leurs problèmes.

1.1.1 L'ACTIVITÉ POLITIQUE

On peut tout d'abord s'interroger sur la participation directe à la vie politique. Un premier indicateur est constitué par la participation électorale. Bien entendu, on ne

³ Pour un bilan comparatif : Étienne Schweisguth, « La dépolitisation en questions », dans Gérard Grunberg, Nonna Mayer, Paul M. Sniderman (dir.), *La démocratie à l'épreuve*, Paris, Presses de Sciences Po, 2002, pp. 51-86.

peut pas trop se fier aux déclarations des enquêtés lorsqu'on leur demande, sans autre précision, s'ils ont voté lors de leurs dernières élections nationales. Les résultats sont très clairement surpondérés à la hausse et ne doivent pas être pris pour leur valeur intrinsèque mais seulement comme des indicateurs relatifs. Il faut également tenir compte du fait que le vote est obligatoire en Belgique. Ce dernier pays mis à l'écart, on apprend ainsi qu'en moyenne 75% des enquêtés ont voté lors des dernières élections nationales.

Quel que soit le niveau de qualification, les salariés du secteur public votent en plus grandes proportions que les salariés du secteur privé (85% contre 74% en moyenne), l'appartenance aux diverses professions du secteur public ne semblant pas jouer au-delà d'un ou deux points. Quel que soit le pays, le différentiel entre les salariés du secteur public et ceux du secteur privé est toujours de l'ordre de dix points même si les taux de participation moyens peuvent varier, étant particulièrement bas en Pologne et au Royaume-Uni.

Le second facteur de variation, qui concerne surtout le secteur privé, reste celui de l'activité ou de l'inactivité puisque 86% des salariés retraités ont voté contre 60% des chômeurs (de la même façon, 51% seulement des personnes n'ayant jamais travaillé déclarent être allées voter).

La participation électorale dépend cependant trop des aléas conjoncturels, ne serait-ce que de l'offre de candidats faite par les partis, alors que l'engagement politique effectif permet de mesurer plus efficacement les dispositions des enquêtés sur le long terme. Comme les variables concernant cet engagement sont nombreuses, on a construit un indicateur permettant de savoir si la personne interrogée a été, au moins une fois dans les douze mois précédant l'enquête, membre d'un parti politique ou bien a participé à un parti politique ou a donné de l'argent ou effectué un travail quelconque pour un parti. L'observation d'ensemble montre tout d'abord que le niveau national moyen d'engagement politique est faible, n'atteignant jamais les 10%, les moyennes les plus fortes se retrouvant en Belgique et en Suède, alors que les enquêtés d'Espagne, de France ou de Pologne se situent à l'étiage le plus bas (tableau 1).

La seconde observation tient à ce que les salariés du public sont toujours plus engagés dans les partis politiques que les salariés du secteur privé, et cela quel que soit le pays. Les écarts sont parfois faibles (un point en Belgique, deux points en France), parfois relativement importants (cinq points au Danemark, en Italie, en Suède, six points aux Pays Bas), mais restent toujours présents.

Cela étant, les réponses d'ensemble des salariés du secteur public doivent être discriminées, car la troisième observation tient au fait que le « secteur public » est loin d'être homogène, cette diversité variant suivant les pays. Par exemple, il apparaît que les fonctionnaires belges ou italiens sont bien plus engagés que les enseignants ou les agents du secteur social, ce qui n'est pas le cas au Danemark ou aux Pays-Bas. Ces résultats jettent une lumière nouvelle sur les rapports que les fonctionnaires entretiennent directement avec la vie politique car si certains pays, comme la Belgique ou l'Espagne, connaissent une forte politisation institutionnelle des agents publics (c'est-à-dire que leurs carrières et parfois leur recrutement sont soumis à des facteurs politiques), il n'en est pas de même au Royaume-Uni, pays de la « neutralité » officielle des fonctionnaires dont les activités politiques sont sujettes à interdiction ou à autorisation selon leur niveau hiérarchique. De plus, le Royaume-Uni est le pays pilote en Europe en matière de réforme libérale de l'État, ayant largement appliqué à la fonction publique les outils de gestion en usage dans les entreprises privées. Or l'enquête montre que les fonctionnaires britanniques *stricto sensu* sont sans doute faiblement engagés mais toujours plus que les salariés du secteur privé.

L'Italie, quant à elle, a fait progressivement passer sa fonction publique au système des conventions collectives, alignant progressivement le statut des fonctionnaires sur le régime juridique des salariés de droit privé. Cependant, les écarts sont encore plus importants en Italie, près du quart des fonctionnaires *stricto sensu* affirmant avoir contribué d'une manière ou d'une autre à l'activité d'un parti politique dans les douze derniers mois. Les enseignants italiens, en revanche, paraissent très en retrait et constituent le groupe d'enseignants européens le moins engagé dans la vie militante, cela pouvant sans doute s'expliquer par le fait qu'une proportion importante d'entre eux (65%) sont des catholiques pratiquants réguliers à la différence des autres fonctionnaires (44%).

Bien entendu, on a utilisé ici un indicateur qui recouvre divers types d'engagement politique, le fait de travailler bénévolement pour un parti n'étant pas nécessairement la marque d'un engagement durable. Néanmoins, ces premières analyses sont corrélées par une question portant directement sur l'appartenance à un parti politique. On voit alors que 6% des fonctionnaires britanniques déclarent être membre d'un parti (répartis à parts égales entre les travaillistes et les conservateurs) et que 8% des fonctionnaires italiens sont également des militants. La politisation des fonctionnaires n'est donc pas conditionnée par leur univers professionnel ou par le régime juridique auquel on les soumet. Des années de réforme libérale n'ont pas fait disparaître des structures de socialisation plus profonde et sans doute liées à la nature même des activités exercées. Le *new public management* n'a pas transformé les fonctionnaires en salariés du secteur privé. Ainsi, la moitié des fonctionnaires britanniques, à l'instar de leurs collègues français, et près des trois quarts des fonctionnaires italiens s'estiment-ils proches d'un parti politique⁴.

Tableau 1 - Indice d'engagement actif dans la vie militante (%)⁵

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	9	5	7	4	3	4	6	6	2	9
Salariés du privé	9	4	4	3	2	3	5	4	3	8
Salariés du public	10	7	9	6	4	4	10	10	2	13
dont :										
Fonction publique	15	9	9	7	6	6	24	11	3	15
Secteur éducatif	10	8	12	9	3	5	1	9	2	16
Secteur social	6	6	8	2	3	3	10	9	1	11

Une autre observation, tout aussi essentielle, concerne les fonctionnaires français. Prompts à entrer en conflit, à déclencher des grèves plus ou moins politiques, dans un système professionnel lui-même de plus en plus politisé, ils se situent assez largement en retrait. Cette défiance à l'égard des partis politiques et de la vie militante en général peut être étudiée à travers une question précise : « seriez-vous prêt à jouer un rôle actif dans un groupe impliqué dans un débat politique ? ». D'une manière générale, les Français sont, avec les Espagnols, les plus réticents en Europe à s'investir dans des groupes sinon politiques du moins à vocation politique. La moyenne nationale est très basse (15%) et ne change pas que l'on soit salarié du privé ou salarié du public. Les fonctionnaires français sont, avec les fonctionnaires espagnols, les plus réticents à s'engager contrairement aux fonctionnaires britanniques ou allemands qui affirment être prêts à le faire à hauteur de 40%. Le contraste est encore plus saisissant si l'on ne prend que le secteur éducatif, entièrement fonctionnarisé en France, ce qui n'est pas le cas au Royaume-Uni.

Des écarts très importants séparent les divers pays européen et sont confirmés par les variations enregistrées dans les moyennes nationales. La crise de confiance à

⁴ Voir le détail en annexe 2.

⁵ Dans les tableaux qui suivent la « moyenne nationale » correspond à la moyenne obtenue sur l'ensemble de l'échantillon national, que les enquêtés soient des actifs, des anciens actifs ou n'aient jamais travaillé.

l'égard du système de partis ou du système militant en général semble prononcée en Espagne, en France et en Pologne, alors que les salariés danois, italiens ou suédois sont bien plus portés à s'y investir (tableau 2). Dès lors, ne peut-on pas faire l'hypothèse que l'intérêt pour le système militant est d'autant moins prononcé que d'autres formes d'action collective (notamment par le biais des groupes de pression ou des associations) sont disponibles au niveau national ou local ? Cette hypothèse sera vérifiée par la suite dans le traitement des questions concernant l'engagement associatif.

Tableau 2 - Salariés prêts à s'engager dans un groupe traitant de questions politiques (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	16	28	53	10	15	26	49	20	19	33
Salariés du privé	15	26	51	9	14	24	13	17	18	31
Salariés du public dont :	19	33	59	14	17	30	21	28	23	40
Fonction publique	18	40	58	12	15	38	24	28	34	50
Secteur éducatif	27	37	67	20	16	30	14	38	21	47
Secteur social	13	24	55	9	20	24	28	22	17	34

1.1.2 LA POLITISATION

Les observations que l'on a pu faire en ce qui concerne l'engagement militant actif ou la propension à s'engager sont en partie confirmées par celles concernant l'intérêt que les enquêtés portent à la politique. Dans l'ensemble, les salariés du secteur public sont bien plus intéressés par la politique que les salariés du secteur privé et cela quel que soit le pays. Les écarts sont parfois très importants, notamment en Italie (18 points), en Espagne (13 points), au Royaume-Uni (12 points). Les fonctionnaires *stricto sensu* sont bien plus intéressés par la politique aux Pays-Bas, en Allemagne, au Danemark ou en Suède qu'en Belgique, en Espagne, en France ou en Pologne. Dans ce dernier groupe de pays, la politisation des fonctionnaires est forte ou, du moins, joue considérablement sur les carrières. Faut-il y voir un lien de cause à effet ? On peut en effet supposer que l'intérêt pour la politique est d'autant moins élevé que celle-ci est vécue par les fonctionnaires comme une activité menaçant leur autonomie professionnelle ou venant brouiller les points de repère du mérite individuel. Cette explication vaut sans doute pour certains pays mais pas pour tous. La relation au politique peut également varier en fonction du niveau hiérarchique. En effet, dans des pays comme l'Italie, la politique irrigue fortement la fonction publique au bas de l'échelle, les partis politiques procurant de nombreux emplois dans les collectivités locales. On peut alors comprendre que l'écart entre les fonctionnaires et les salariés du secteur privé soit de 26 points.

D'une manière générale, la comparaison des tableaux 2 et 3 montre qu'il existe plusieurs configurations de rapport au politique en fonction des pratiques nationales. En Espagne, l'intérêt pour la politique est faible comme l'est aussi la propension à s'engager. C'est aussi le cas en Belgique et en France, bien que le niveau moyen d'intérêt pour la politique y soit supérieur. En revanche, on trouve à l'autre extrémité du spectre un pays comme le Danemark où les enquêtés non seulement s'intéressent fortement à la politique mais sont également prêts en grande majorité à s'y investir. Et puis, il y a les deux cas intermédiaires : soit un fort intérêt mais un refus assez clair de s'engager (Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni), ce qui peut indiquer d'autres modes d'investissement dans le politique ou tout simplement une posture de « contrôle » (on observe de manière critique sans participer) ; soit un faible intérêt pour la politique mais, en revanche, une propension plus forte à s'y investir à l'occasion (Italie), ce qui peut dénoter une pratique occasionnelle et utilitariste de la vie politique.

Tableau 3 - L'intérêt pour la politique (fort et très fort) (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	45	63	63	22	40	53	34	67	41	58
Salariés du privé	45	62	60	20	40	48	28	64	42	56
Salariés du public dont :	52	71	68	33	41	60	46	74	49	64
Fonction publique	50	76	75	34	47	67	54	80	55	72
Secteur éducatif	61	78	76	46	47	63	44	82	51	76
Secteur social	45	62	61	19	32	54	40	68	42	56

L'appartenance nationale est-elle cependant la variable-clé pour comprendre l'intérêt que l'on porte à la politique ? La réponse est négative. Une analyse de régression logistique montre très clairement que la première variable explicative est le niveau d'études, les personnes les plus diplômées s'intéressant le plus à la politique. Le pays d'appartenance arrive en seconde position, suivi par l'âge des enquêtés, les plus âgés étant bien plus intéressés par la politique que les plus jeunes⁶. La catégorie socioprofessionnelle n'arrive qu'après. Et, contrairement à ce que pouvaient laisser supposer les résultats précédents, qui semblaient distinguer des pays à majorité protestante dont les ressortissants semblaient plus intéressés que ceux des pays à majorité catholique, la religion ne joue qu'un rôle marginal, arrivant en dernière position dans l'analyse de régression. Si l'on retire de l'analyse la variable d'appartenance nationale, la hiérarchie ne change pas : c'est toujours le niveau d'études suivi par la tranche d'âge qui explique le mieux les variations enregistrées dans l'intérêt porté à la politique. Le fait que les fonctionnaires et les salariés du secteur public soient globalement plus diplômés que les salariés du secteur privé explique que ces derniers expriment un intérêt plus grand pour la vie politique. Il n'existe donc pas sur ce terrain de spécificité du secteur public.

La politisation ne consiste cependant pas seulement à exprimer un intérêt pour la politique mais également à la placer au centre de ses préoccupations quotidiennes, soit en en parlant à son entourage, soit en lui accordant une importance particulière dans sa vie. On a créé un indice de politisation reposant sur le jeu de trois variables⁷ : le fait d'exprimer un fort intérêt pour la politique, le fait de considérer que la politique est importante dans la vie et le fait de parler fréquemment de politique avec son entourage⁸. On dispose ainsi d'un indice allant de 0 à 3 et l'on considère que la politisation est importante lorsque les enquêtés se situent sur les échelons 2 ou 3 de l'indice.

Tableau 4 – Indice de forte politisation (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	27	48	42	17	27	29	27	43	29	36
Salariés du privé	24	47	40	15	26	27	20	40	29	34
Salariés du public dont :	32	55	48	28	30	30	38	52	37	44
Fonction publique	30	56	47	29	35	38	46	56	44	57
Secteur éducatif	38	63	58	33	31	32	34	59	36	57
Secteur social	28	47	42	21	25	24	33	48	30	35

⁶ Voir l'analyse de régression présentée dans l'annexe 2.

⁷ On reprend ici à dessein, afin de permettre des comparaisons, l'indice de politisation utilisé notamment dans l'analyse de l'enquête européenne sur les valeurs. Voir : Pierre Bréchon, « L'univers des valeurs politiques : permanence et mutations », dans Pierre Bréchon (dir.), *Les valeurs des Français – Évolutions de 1980 à 2000*, Paris, Armand Colin, 2000, p. 110.

⁸ Le détail de ces deux dernières variables figure dans l'annexe 2. En ce qui concerne l'importance de la politique dans la vie, on a retenu comme « très importants » les échelons 7 à 10 de l'échelle. On a également considéré comme « très important » le fait de parler politique avec son entourage tous les jours ou bien plusieurs fois par semaine.

L'analyse du tableau 4 conduit à observer que la surpolitisation du secteur éducatif, que l'on a si souvent soulignée en France, est très variable selon les pays et peut être bien plus importante ailleurs car les enseignants français sont les moins politisés de tous. Ils figurent à hauteur de 31% sur l'indice de forte politisation contre 59% de leurs collègues néerlandais et 63% de leurs collègues allemands. Par ailleurs, cette surpolitisation est très relative. Elle peut être mise en lumière si on compare les résultats du secteur éducatif à la moyenne obtenue par l'ensemble du secteur public dans presque tous les pays mais non pas si on la rapporte aux résultats obtenus chez les fonctionnaires *stricto sensu* travaillant dans les ministères ou les organismes publics. Ces résultats sont confortés par ceux que l'on a examinés plus haut : qu'il s'agisse de militer effectivement, de se déclarer prêt à le faire ou bien encore d'exprimer son intérêt pour la politique, le fait d'appartenir au secteur éducatif n'entraîne pas nécessairement une surpolitisation. Il n'existe donc pas de règle européenne en la matière et l'enseignement ou les activités éducatives n'impliquent pas un surinvestissement dans le domaine politique par rapport aux autres catégories de fonctionnaires. C'est notamment le cas en Italie ou en Pologne et, dans une moindre mesure, en Allemagne.

La politisation, d'une manière générale, ne dépend pas seulement de la situation socioprofessionnelle. Elle évolue de manière sensible en fonction du positionnement des enquêtés sur l'échelle gauche-droite. La distribution moyenne des réponses pour l'ensemble des pays européens étudiés révèle plusieurs tendances. La première tient à ce que l'écart entre secteur public et secteur privé est plus important pour les salariés qui se positionnent à gauche ; mais il est très réduit pour ceux qui se positionnent au centre. Ensuite, l'écart entre les enseignants et les salariés du privé, important à gauche, s'atténue au centre et à droite. Quant à celui qui sépare les enseignants des fonctionnaires de gestion, il inverse le rapport habituel : les enseignants se situant à droite s'avèrent être moins politisés que les fonctionnaires de gestion. On peut observer par ailleurs que les résultats obtenus dans le secteur social se rapprochent assez souvent des résultats obtenus parmi les salariés du secteur privé. Cela peut s'expliquer autant par la variété des situations juridiques que par l'organisation du secteur social qui repose en partie sur des entités privées, à but lucratif ou non.

Tableau 5 – Indice de politisation élevée selon la catégorie de salarié et le positionnement politique (%)

	Gauche	Centre	Droite	NSP-SR	Ensemble
Salariés du privé	36	26	36	12	30
Salariés du public	47	29	44	14	38
dont :					
Fonction publique	50	34	49	14	42
Secteur éducatif	51	30	40	22	41
Secteur social	39	25	42	9	33
Ensemble	39	27	38	11	

Les résultats indiqués dans le tableau 5 ne sont évidemment que des moyennes pondérées sur l'ensemble des dix pays étudiés. Mais le phénomène est encore plus visible si l'on sélectionne des pays particuliers. Pour ce faire, on peut opposer globalement les salariés du privé aux salariés du public afin d'avoir des effectifs suffisants. Dans le cas de la France, on voit effectivement que la surpolitisation des salariés du public n'intervient que lorsque les salariés se positionnent à gauche (39% de forte politisation contre 28% dans le secteur privé). Dès lors que les salariés se positionnent au centre, l'écart s'inverse et les salariés du public sont moins politisés que ceux du privé (13% contre 18%). Et lorsque les salariés se positionnent à droite, l'écart disparaît (32% dans les deux cas). Dans le cas du Royaume-Uni, un écart positif de surpolitisation intervient également chez les salariés du public lorsque les salariés se positionnent à gauche, mais cet écart est plus réduit bien que les niveaux moyens de politisation soient plus

élevées qu'en France (38% dans le public contre 34% dans le privé). Cependant, cette surpolitisation intervient également chez les salariés qui se positionnent au centre (25% contre 20%). Et elle s'inverse parmi les salariés qui se positionnent à droite (34% dans le public contre 38% dans le privé). En Allemagne, les salariés du public sont toujours bien plus politisés que les salariés du privé et cela quel que soit leur positionnement politique. C'est même parmi les salariés positionnés à droite que l'on trouve l'écart le plus important (60% de fortement politisés dans le public contre 48% dans le privé).

Le degré de politisation n'est donc pas uniquement lié à la situation socioprofessionnelle. Le fait que les agents publics, et notamment les enseignants, soient fortement politisés en France vient du fait qu'ils sont fortement engagés à gauche, ce qui constitue un héritage historique que l'on ne trouve pas nécessairement dans d'autres pays européens. La « question » de l'enseignement est donc loin d'être univoque et ne s'investit pas dans des formes sociales universelles.

1.1.3 LES ACTIVITÉS PROTESTATAIRES

On peut enfin mesurer le niveau d'engagement civique avec un indice permettant de savoir si l'enquêté, au moins une fois depuis douze mois, a travaillé au sein d'une association, a participé à une campagne politique (port d'un badge, diffusion d'affiches), a signé une pétition, a participé à une manifestation ou bien encore a décidé de boycotter certains produits de consommation pour des raisons politiques, morales ou relevant de la défense de l'environnement. Pour analyser le niveau de participation à ces activités on n'a retenu ici que la proportion d'enquêtés ayant au moins 2 occurrences positives. On dispose ici d'une plage d'activités qui ne relèvent pas de l'activité militante au sens étroit mais qui peuvent témoigner d'un autre rapport à la politique, plus local et plus modeste sans doute, mais qui conduit à contourner le système des partis. Cet indice mesure également la capacité protestataire qui ne s'exprime pas entièrement dans le jeu normal de la politique à travers les demandes que l'on peut formuler à l'adresse des élus. L'amplitude des variations touchant les moyennes nationales est considérable puisque l'on passe d'un minimum de 4% en Pologne à un maximum de 33% en Suède, la France figurant en seconde position parmi les pays les plus protestataires. Si les différences entre secteur public et secteur privé s'affirment à nouveau, le secteur éducatif ayant dans tous les pays une propension plus forte à développer des activités protestataires, c'est bien l'appartenance nationale qui surdétermine les variations enregistrées et cela bien avant le niveau de diplôme.

Il ne faudrait cependant pas en conclure trop vite que des formes alternatives de vie politique ont pris la succession du militantisme traditionnel ou du vote. En effet, il existe une relation statistique claire entre le fait d'être intéressé par la politique et le fait de s'engager dans des activités de protestation. En effet, 70% de ceux qui font état de 2 occurrences de contestation expriment leur intérêt pour la politique contre 35% de ceux qui ne font état d'aucune activité protestataire et ils sont également 38% (contre 13%) à déclarer une propension à prendre une part active dans un groupe s'occupant de questions politiques.

Pour répondre à la question posée plus haut, les activités protestataires ne semblent donc pas en général (c'est-à-dire dans le cadre de l'enquête, en moyenne) constituer une alternative à l'action militante ou électorale mais bien plutôt une « extension du domaine de la lutte » dont les modalités concrètes dépendent évidemment des débouchés qu'elles peuvent avoir dans les différents pays ou des possibilités réelles offertes aux salariés. Et elles se rattachent à

une culture politique de gauche puisque 68% des enquêtés ayant eu l'occasion de protester au moins deux fois se retrouvent sur la partie gauche (0 à 4) de l'échelle gauche-droite. On peut même observer, au niveau des dix pays européens que l'on a retenus, que ce sont les électeurs écologistes et ceux d'extrême-gauche ou communistes qui utilisent le plus fréquemment ces divers modes de participation ou de contestation politique puisque la moitié des premiers et le tiers des seconds font état de deux occurrences ou plus de contestation. Le niveau d'activité protestataire est cependant très élevé en France, à la différence de ce que l'on peut observer en Espagne ou en Pologne, et on peut penser que la protestation vient y prendre le relais de l'activité politique « normale ». Tout porte à croire, à travers ces résultats, que les Français sont les seuls à s'être détachés à ce point du système partisan.

Tableau 6 - Indice d'activité protestataire (deux occurrences et plus) (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	23	26	21	18	30	24	15	16	4	33
Salariés du privé	20	22	19	19	28	21	15	13	4	32
Salariés du public dont :	34	38	27	31	39	31	25	22	7	38
Fonction publique	31	32	18	28	28	33	22	14	6	39
Secteur éducatif	47	48	32	41	53	34	28	27	9	41
Secteur social	24	32	28	24	36	28	21	22	5	37

1.1.4 DÉFINITIONS DE LA CITOYENNETÉ

La conception même de la citoyenneté n'est pas nécessairement la même d'un pays à l'autre. Une batterie de questions a été posée aux enquêtés sur les diverses dimensions que pouvait revêtir le fait d'être un « bon citoyen ». Ces dimensions sont assez hiérarchisées si l'on considère les résultats moyens sur l'ensemble des dix pays européens étudiés. En premier lieu figure le fait de forger sa propre opinion de manière indépendante (81% de réponses « c'est important ») suivi par le fait de toujours respecter le droit ou les lois en vigueur (80%), puis par le fait d'aller voter (71%, mais certains pays pratiquent le vote obligatoire ce qui peut réduire la portée de cette réponse), d'aider ceux qui sont démunis (70%), de participer à des associations (36%) et d'être actif en politique (15%)⁹.

La citoyenneté reste donc toujours largement définie en fonction de critères juridiques et d'une conception procédurale/délibérative de la vie politique plus que par l'engagement militant ou associatif. Les salariés du secteur public sont toujours plus disposés que les salariés du secteur privé à répondre que la dernière modalité (« être actif en politique ») est importante pour être un bon citoyen. Par exemple, on passe de 14% pour l'ensemble des salariés du secteur privé à 16% pour l'ensemble des salariés du secteur public avec un sommet à 20% chez les seuls cadres du secteur public. Cependant, les écarts sont faibles, de l'ordre de quelques points et ne sont pas comparables avec ceux qui séparent les pays européens les uns des autres. Il faut bien convenir que l'on est en présence de conceptions nationales irréductibles à tout autre considération car une analyse systématique montre qu'aucune variable sociale n'entraîne par ailleurs des variations dans la distribution moyenne des réponses. C'est ainsi que ni le niveau d'éducation ni la religion ni le positionnement sur l'échelle gauche-droite ni la profession du père n'entraîne de variation. Seul l'âge peut jouer et encore dans des marges très étroites, les plus âgés (66 ans et plus) étant plus enclins que les plus jeunes à considérer que l'engagement politique est important pour être un bon citoyen (20% pour les 66 ans et plus contre 15% chez les

⁹ Le détail des résultats est donné dans l'annexe 3.

18-24 ans). Cette réponse ne varie pas non plus en fonction du degré de confiance que les enquêtés placent dans leurs élus. On est donc bien placé devant des idiosyncrasies nationales qui ne dépendent sans doute pas seulement du contexte politique au moment de la réalisation de l'enquête mais d'une conception plus ou moins militante de la citoyenneté. Dans le groupe de tête figurent alors la Pologne (31% en moyenne nationale) et le Danemark, suivis de loin par l'Italie et l'Allemagne (18%). Et c'est la France qui arrive en fin de liste avec 7% accompagnée dans les mêmes eaux par la Belgique, l'Espagne et le Royaume-Uni (tous les trois autour de 11%).

Peut-on alors distinguer une conception « sociale » de la citoyenneté ? L'idéal solidariste (« soutenir ceux qui sont en position plus difficile ») arrive en tête des considérations qui ne sont pas purement juridiques ou procédurales. Cependant, la moyenne européenne fluctue assez sensiblement lorsqu'on la décompose en moyennes nationales qui varient de 61% au Royaume-Uni (64% pour la France) à 82% au Danemark. Comme le montre le tableau 7, un écart reste visible entre les salariés du secteur public et ceux du secteur privé, le groupe se distinguant le plus dans l'idéal solidariste étant celui des salariés du secteur social, bien plus que les fonctionnaires *stricto sensu*. Les écarts restent ici aussi assez faibles : si les cadres du public dans tous les pays européens étudiés s'avèrent plus solidaristes que les cadres du privé (75% contre 68%), les représentants des professions libérales et les patrons du commerce et de l'industrie ne le sont guère moins (70%). Là encore, les variations entre pays sont plus importantes que les variations entre catégories socioprofessionnelles. Si les fonctionnaires italiens souscrivent au solidarisme à hauteur de 80%, leurs homologues belges ou français se situent bien en dessous. Et l'on ne peut pas non plus faire intervenir des facteurs sociaux particuliers car ni le niveau de revenu ni l'origine sociale ni la religion ni le niveau d'études n'entraînent des variations allant au-delà de 2 ou 3 points.

La conception de la citoyenneté reste donc fortement ancrée dans les univers politiques nationaux. Sans doute pourrait-on décrire deux groupes, celui des pays à citoyenneté procédurale et délibérative donnant la priorité au débat en raison (ce qui implique une rationalisation et un codage précis de la représentation politique) et ceux à citoyenneté « interactive » impliquant davantage d'engagement de proximité. On pourra remarquer que les pays les plus illustratifs de ce second modèle, à savoir l'Allemagne, le Danemark, l'Italie et les Pays-Bas, sont des pays où la vie politique locale est plus développée. Mais l'exemple de la Belgique, qui semble s'inscrire plutôt dans le premier modèle malgré sa structure fédérale, rend cette systématisation institutionnelle hasardeuse. On ne peut pas non plus retenir une grille de lecture purement politique : si le positionnement à gauche fait toujours augmenter la proportion d'enquêtés plaçant la solidarité au centre de la citoyenneté, ce phénomène est observable partout, même au Danemark (où le positionnement à gauche est rare). On est donc bien renvoyé à des cultures politiques nationales comme à des systèmes sociaux particuliers (notamment par le rôle de l'entraide familiale ou de voisinage, par le rapport aux élus, etc.). L'horizon politique n'est donc pas le même pour tous. Un certain nombre de paradoxes sont à souligner : la France, qui passe pour le pays le plus « solidariste » en Europe, et défendant toujours des causes sociales, est celui où la proportion de salariés donnant une grande importance à la solidarité dans la définition de la citoyenneté est l'une des plus basses. Mais c'est également le pays où la proportion d'enquêtés estimant qu'il est important pour la citoyenneté de forger sa propre opinion est la plus basse : 71% en moyenne contre 95% au Danemark ou en Suède. L'autonomie politique des individus y est considérée comme relativement inefficace ou sans véritable portée. Tout porte à croire que les représentations de la citoyenneté en France révèlent une attitude désabusée et une critique fondamentale de la classe politique.

Tableau 7 - Le fait de soutenir les personnes en difficulté est important pour être un bon citoyen (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	65	71	82	78	64	61	78	79	71	76
Salariés du privé	65	70	79	78	62	59	78	78	71	73
Salariés du public dont :	66	77	88	85	67	68	82	80	73	83
Fonction publique	62	71	85	81	66	68	80	76	69	73
Secteur éducatif	74	83	88	87	66	67	81	77	78	86
Secteur social	62	76	90	88	67	68	88	84	70	85

1.2 LE POSITIONNEMENT POLITIQUE

Les résultats qui précèdent poussent à considérer que l'intérêt plus marqué que les fonctionnaires et les agents publics en général expriment pour la vie politique, ainsi que leur engagement effectif dans des pratiques militantes et civiques, constituent les traits distinctifs d'une culture politique de gauche. De là, on peut penser naturellement que leur positionnement à gauche sera bien marqué et se distinguera de celui qu'expriment les salariés du secteur privé.

Une première observation générale portant sur les moyennes obtenues par les diverses catégories socioprofessionnelles en Europe montre cependant que cette hypothèse n'est que très légèrement confirmée. En effet, si l'on prend comme critère le positionnement sur l'axe gauche-droite, on voit que les agents du public se situent en moyenne un peu plus à gauche que les salariés du privé (c'est-à-dire qu'ils se positionnent plus fréquemment sur les échelons 0 à 4 de l'échelle) mais que cet écart est faible et ne dépasse pas 6 points. Le positionnement à droite est presque identique et les points gagnés à gauche le sont surtout sur le centre comme le montre le tableau 8. Bien plus, si on ne sélectionne que les fonctionnaires *stricto sensu*, l'écart avec le privé diminue encore. Le positionnement à gauche n'est vraiment sensible que chez les enseignants et il se fait également au détriment du positionnement au centre plutôt qu'au détriment du positionnement à droite. De l'autre côté du spectre politique, le positionnement à droite n'est pas, de manière générale, le fait des salariés, quel que soit leur secteur, mais celui des indépendants (agriculteurs, artisans, commerçants, professions libérales, etc.).

Le fait d'être fonctionnaire n'entraîne donc pas *ipso facto* un positionnement à gauche particulièrement fort et le fait d'être un agent public au sens large n'empêche ni le positionnement centriste ni celui de droite. On peut sans doute estimer à partir de ces chiffres que l'un des principaux enjeux pour les partis politiques à la recherche de soutien au sein des classes moyennes est de savoir si ces agents publics penchent plutôt à gauche ou plutôt vers un centre qui ne trouve pas nécessairement d'expression partisane claire ou qui témoigne du rejet de la classe politique et de son offre programmatique.

Tableau 8 - Le positionnement politique des salariés – moyenne européenne (%)

	Gauche	Centre	Droite
Indépendants	27	32	41
Salariés du privé	36	36	28
Salariés du public dont :	42	31	27
Fonction publique	38	32	31
Secteur éducatif	47	28	25
Secteur social	41	33	26

Ces observations sont confirmées par une analyse en termes de hiérarchie socioprofessionnelle. Les cadres du public se situent un peu plus à gauche que ceux du privé mais ils se positionnent exactement de la même façon à droite. Les écarts entre secteur privé et secteur public sont toujours assez faibles, quel que soit le groupe professionnel. On peut même voir que les cadres du public se positionnent moins souvent à gauche que les membres des professions intermédiaires du public, dans lesquelles on trouve évidemment de nombreux enseignants. Là encore, la seule véritable différence réside dans la fracture entre les membres des professions libérales ou les patrons du commerce et de l'industrie d'une part et les cadres, qu'ils soient du public ou du privé, de l'autre. La distance entre les cadres du privé et les salariés du même secteur mais de niveau inférieur est surtout marquée à droite alors que le niveau de positionnement à gauche est le même pour les cadres et les ouvriers ou les employés.

Les facteurs d'explication ne sont donc pas à trouver principalement du côté de la nature publique ou privée de l'activité professionnelle, du moins tant que l'on reste dans l'univers des salariés. Le niveau hiérarchique comme le revenu ont une influence mais surtout sur le positionnement à droite. En revanche, d'autres facteurs jouent de manière statistiquement plus sensible comme la religion. En effet, les « sans religion » se positionnent à gauche à hauteur de 60% contre 66% des musulmans, 48% des catholiques et seulement 39% des protestants, ces derniers étant majoritairement positionnés à droite. L'âge entraîne des variations parfois assez brutales puisque c'est dans la tranche d'âge la plus basse des 18-24 ans que l'on trouve la plus forte proportion de positionnement à gauche : 61% contre 51% environ après puis une chute brutale vers 47% à partir de 55 ans. Une analyse de régression montre que le positionnement à gauche dépend avant tout du pays d'appartenance, puis de la religion, et enfin du secteur professionnel alors que le niveau de revenu, le niveau de diplôme ou la profession du père ne jouent que des rôles mineurs. Si l'on écarte l'appartenance nationale, les deux facteurs explicatifs les plus puissants sont toujours offerts par la religion et la catégorie de l'emploi, salarié ou indépendant.

Tableau 9 - Le positionnement politique par strate socioprofessionnelle – moyenne européenne (%)

	Gauche	Centre	Droite
Professions libérales, chefs d'entreprises	29	30	42
Cadres du privé	36	27	36
Cadres du public	41	23	36
Professions intermédiaires du privé	39	33	29
Professions intermédiaires du public	45	28	27
Ouvriers et employés du privé	36	37	27
Ouvriers et employés du public	39	38	24

Ces résultats ne permettent donc pas d'affirmer que les fonctionnaires en Europe sont systématiquement à gauche même si la probabilité qu'ils le soient est toujours plus forte que celle observée chez les salariés du secteur privé. Il ne s'agit ici, bien entendu, que de valeurs moyennes sur l'ensemble des dix pays européens étudiés. En effet, la répartition par pays montre, d'une part, des niveaux de positionnement à gauche très différents, d'autre part, des écarts plus ou moins importants entre les deux secteurs et, enfin, des écarts plus ou moins importants entre le secteur éducatif et les résultats obtenus chez les fonctionnaires de gestion.

Le niveau de positionnement à gauche suit à peu près exactement la ligne de fracture entre les pays les moins engagés dans le new public management et ceux qui le sont le plus. Dans le premier groupe on trouve effectivement l'Espagne, la France, l'Italie et la Pologne. Le second groupe réunit la Belgique, le Danemark, les Pays-Bas et le Royaume-Uni où l'ensemble des agents publics se situent le moins souvent à gauche.

La répartition des écarts entre secteur public et secteur privé réserve quant à elle une surprise. En effet, l'écart est négatif dans la moitié des pays étudiés, c'est-à-dire que les fonctionnaires stricto sensu se positionnent moins souvent à gauche que les salariés du secteur privé : moins 10 points en Suède, moins 5 points en Italie, moins 4 points en Allemagne. Le seul pays où une différence sensible s'affirme en faveur du positionnement à gauche des fonctionnaires est la France. On comprend dans ces conditions que l'incompréhension entre les deux mondes professionnels soit assez forte en France, notamment lors des conflits qui éclatent dans le secteur public. On peut constater par ailleurs que la répartition des écarts vient corrélérer dans l'ensemble la situation juridique faite aux fonctionnaires puisqu'il n'y a pas d'écart dans des pays comme le Danemark ou les Pays-Bas qui ont soumis leurs fonctionnaires à un régime très proche de celui des salariés du privé (système de l'emploi, nature contractuelle des recrutements, etc.).

Mais c'est également dans ces deux pays que les écarts entre les enseignants et les fonctionnaires de gestion sont en conséquence parmi les plus importants bien qu'ils restent encore faibles comparés à ce qui prévaut en Allemagne (+ 26 points entre les enseignants et les fonctionnaires). C'est en Espagne et en France que ces écarts disparaissent presque totalement.

Ces résultats démontrent d'une part que tous les pays n'ont pas la même capacité politique de faire passer des réformes de type néolibéral qui seraient alignées sur des valeurs communes à tous les salariés, et, d'autre part, que le secteur public n'a pas la même homogénéité politique d'un pays à l'autre. La fracture entre le monde enseignant, qu'il soit composé de fonctionnaires ou non, et les autres services publics peut jouer un rôle déterminant non seulement dans la réception des réformes mais également dans leur portée effective.

Tableau 10 - Le positionnement politique à gauche par pays (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	33	40	25	47	40	25	41	31	31	41
Salariés du privé	32	39	22	51	39	24	47	29	31	42
Salariés du public dont :	36	47	33	54	50	30	43	37	38	44
Fonction publique	25	35	21	52	49	29	42	28	43	32
Secteur éducatif	44	61	38	53	50	35	49	44	36	42
Secteur social	37	44	35	58	52	27	29	37	38	49

Il reste, bien entendu, que si le positionnement sur l'échelle gauche-droite reste significatif de la demande politique et de l'identification à des courants de pensée, la différence entre droite et gauche n'est plus un critère de repérage de l'offre politique dans un univers où les gouvernements de droite se doivent de maintenir un État providence minimum et où les gouvernements de gauche se lancent dans des privatisations ou dans des réformes instrumentales et libérales de l'État, phénomènes qui sont bien illustrés d'un côté par les gouvernements de droite modérée en Europe continentale et, de l'autre, par la politique New Labour de Tony Blair au Royaume-Uni. L'interventionnisme économique ou social des gouvernements n'est donc pas nécessairement connoté « à gauche » mais peut très bien se justifier par des besoins conjoncturels dans une perspective aimablement machiavélique.

1.3 LE VOTE

De nombreux travaux et réflexions ont déjà été consacrés à l'évolution du vote et notamment au déclin au moins relatif des schémas d'explication classiques reposant sur la disparition progressive du vote religieux et du vote de classe¹⁰. Le clivage habituel entre, d'un côté, les membres de la bourgeoisie imprégnés de valeurs religieuses et pratiquants au moins occasionnels et, de l'autre, les membres de la classe ouvrière athées ne semble plus avoir le pouvoir prédictif sur le comportement électoral qu'il avait jusque dans les années 1980. Les élections de la fin des années 1990 ont effectivement montré dans la plupart des pays européens des phénomènes de recomposition et de brouillage qui voient, d'une part, des membres des classes moyennes, et notamment les cadres du secteur privé, voter plus fréquemment à gauche alors que les ouvriers abandonnaient la gauche socialiste et même communiste pour l'extrême-droite. De la même façon, les victoires récurrentes des partis de la droite modérée dans la majorité des pays européens au détour du siècle montrent qu'ils ont su élargir leur base électorale en attirant le suffrage d'électeurs de la gauche modérée, socialiste ou social-démocrate. On peut faire l'hypothèse que les classes moyennes, et notamment le groupe des salariés du secteur public, constituent un enjeu de toute première importance. C'est dans ce groupe, en effet, que l'on va trouver à la fois la proportion la plus élevée de diplômés, donc d'électeurs susceptibles d'adopter un comportement « volatil » ou tout simplement un regard critique sur les politiques gouvernementales, et la proportion la plus importante de salariés concernés par les mutations de l'État, qu'il s'agisse de privatiser ou de changer les normes professionnelles du secteur public. On est donc en droit de se demander si les salariés du secteur public en général et les fonctionnaires en particulier sont toujours accrochés aux partis de gauche dans le cadre des élections nationales.

Pour tenter de mesurer les phénomènes électoraux dans le groupe des dix pays européens, on peut tout d'abord examiner la situation d'ensemble puis effectuer des observations pays par pays. Une observation d'ensemble implique d'opérer un regroupement des divers partis en compétition autour de quelques grandes catégories politiques. Pour ce faire, et sur la base de sources récentes¹¹, on a défini un éventail distinguant les partis d'extrême-gauche et communistes, les écologistes, les partis socialistes et sociaux-démocrates, le centre gauche (intégrant également la gauche libérale), les partis chrétiens-démocrates, la droite libérale, la droite conservatrice, l'extrême-droite, les partis régionalistes et les autres partis, ces derniers figurant généralement au titre de traces statistiques. Ce regroupement est évidemment critiquable à plus d'un titre¹². La réunion de l'extrême-gauche et des communistes, ou des socialistes et des sociaux-démocrates, ignore délibérément des divergences profondes dans l'histoire et les structures de ces différents types de partis. Mais on a privilégié l'écart inter-groupes à l'écart intra-groupes afin de mesurer des choix électoraux et non pas de rendre compte des sensibilités idéologiques ou des pratiques organisationnelles. Un critère qui a guidé ce regroupement est celui de la dimension confessionnelle qui sépare par exemple les partis de centre gauche et les partis chrétiens-démocrates, alors même que leurs programmes, en fonction des pays et des intérêts tactiques, se

¹⁰ Notamment : Daniel Boy et Nonna Mayer, « Que reste-t-il des variables lourdes ? », dans Daniel Boy et Nonna Mayer (dir.), *L'électeur à ses raisons*, Paris, Presses de Sciences Po, 1997, p. 101 et s. ; pour une analyse comparative étendue aux différents pays européens, on ne peut que se reporter à Agnès Alexandre-Collier et Xavier Jardin, *Anatomie des droites européennes*, Paris, Armand Colin, 2004, p. 112 et s.

¹¹ Notamment la présentation des divers partis politiques européens faite sur le site de « France Politique » : <http://francepolitique.free.fr>.

¹² Sur la question de la comparaison des divers partis politiques en Europe et de la nécessité de recourir soit à des grilles interprétatives soit à des mots-clés, on ne peut que se référer à : Guy Hermet, Julian Thomas Hottinger (dir.), *Les partis politiques en Europe de l'Ouest*, Paris, Economica, 1998 (et notamment l'introduction « Les partis et les mots » de Daniel-Louis Seiler) ; et à Daniel-Louis Seiler, *Les partis politiques en Occident*, Paris, Ellipses, 2003.

rejoignent parfois sur bien des points. La répartition de la droite modérée entre chrétiens-démocrates, libéraux et conservateurs repose quant à elle sur des distinctions classiques relevant à la fois du degré d'autoritarisme et du degré d'interventionnisme dans la vie sociale.

Tableau 11 - Le vote par strate socioprofessionnelle – moyenne européenne en suffrages exprimés (%)

	Ext-G - PC	Gauche modérée	Droite modérée	Ext-D	Régionalistes	Autres
Professions libérales, chefs d'entreprises	3	35	55	2	4	1
Cadres du privé	4	47	43	3	2	1
Cadres du public	5	52	39	1	3	1
Professions intermédiaires du privé	3	52	37	3	3	2
Professions intermédiaires du public	6	54	36	2	1	1
Ouvriers et employés du privé	6	51	37	4	2	1
Ouvriers et employés du public	4	56	31	5	3	2

L'analyse du tableau 11 montre que les salariés européens votent majoritairement en faveur de la gauche modérée (écologiste, socialiste et social-démocrate, centre-gauche) y compris les cadres du privé même s'ils constituent toujours par ailleurs la catégorie salariée qui vote le plus pour la droite modérée. Celle-ci (regroupant droite chrétienne-démocrate, libérale et conservatrice) obtient ses meilleurs résultats chez les membres des professions libérales et les patrons du commerce et de l'industrie. Il ne s'agit bien entendu ici que d'une moyenne générale. Il faut cependant admettre qu'il existe un écart assez important entre le vote tel qu'il est exprimé chez les salariés et la présence majoritaire de gouvernements de droite en Europe. Or les salariés constituent 79% des suffrages exprimés. Certes, des facteurs liés à l'enquête ne sont pas à écarter, notamment une surreprésentation des salariés de gauche. Néanmoins, le score moyen assez bas enregistré en faveur de la droite modérée peut laisser penser que les phénomènes de coalitions (comme en Belgique ou au Danemark) peuvent lui assurer l'accès au pouvoir alors même qu'elle n'est soutenue en moyenne que par 37% des salariés (contre 54% des indépendants et 53% des personnes qui n'ont jamais travaillé). Ces résultats varient en fonction de la situation professionnelle passant de 37% chez les actifs à 41% chez les retraités et baissant de manière classique chez les chômeurs à 34%. Une proportion plus grande d'actifs et surtout de retraités peut venir alimenter ce vote¹³. L'évolution démographique est donc en faveur de la droite modérée.

Il convient d'analyser plus en détail ce qui joue le plus dans le choix entre gauche modérée et droite modérée, ces deux ensembles se répartissant à peu près à parts égales les suffrages des enquêtés (environ 38% pour la gauche et 32% pour la droite). Une analyse de régression montre que la religion et la nationalité constituent à parts égales les prédicteurs les plus puissants du vote en faveur de la droite modérée, arrivant devant le type d'emploi (salarié du privé ou du public, indépendant) et très largement avant l'âge, le niveau de revenus du foyer ou la profession du père. Quant au niveau de diplôme, il arrive en dernière position¹⁴.

L'interaction entre religion et nationalité semble dominer l'explication statistique alors que les variables de classe tendent à disparaître au profit d'un ensemble plus

¹³ C'est d'ailleurs ce que l'on observe chez les retraités français : Luc Rouban, « Le vote des retraités », *Revue administrative*, 337, janvier 2004, p. 66-74.

¹⁴ Voir le tableau de régression dans l'annexe 2.

complexe de variables de positionnement socio-économique. En effet, un « vote de classe » impliquerait que jouent fortement non seulement le niveau de revenu mais également le niveau de diplôme qui conditionne étroitement les possibilités de mobilité sociale. On peut donc penser que le choix gauche modérée / droite modérée va dépendre non seulement des clivages religieux qui se sont développés dans chaque pays mais également des arbitrages effectués entre les opportunités professionnelles ou fiscales qu'offrent les divers partis.

Si l'on écarte la dimension religieuse en ne sélectionnant que les catholiques (qui constituent 44% des enquêtés), le premier facteur explicatif du vote en faveur de la droite modérée est constitué par la nationalité, suivie de loin par la profession du père, alors que si l'on ne prend en considération que les « sans religion » (37% du total), c'est toujours la nationalité qui prime mais suivie par la nature de l'emploi avant le niveau de revenu. La tradition familiale joue davantage dans le milieu catholique alors que le statut socioéconomique joue davantage chez les « sans religion ».

La différence entre salariés du privé et salariés du public dépend donc étroitement des valeurs religieuses qui les caractérisent.

Dans le groupe des « sans religion », les indépendants votent pour la droite modérée à hauteur de 46% contre 28% pour les salariés du privé et 22% pour les salariés du public¹⁵. Entre salariés, là encore, la vraie distinction n'oppose pas les fonctionnaires aux salariés du secteur privé, puisque les deux groupes sont tous les deux à 28%, mais bien les agents du secteur éducatif à tous les autres puisque les enseignants ne votent pour la droite qu'à hauteur de 19%. On enregistre également de grands écarts entre les cadres du privé (35% pour la droite modérée) et les cadres du public (23% seulement).

Dans le groupe catholique, ces différences s'atténuent considérablement puisque les salariés du privé votent pour la droite modérée à hauteur de 47% contre 45% des salariés du public et 57% des indépendants. Le milieu catholique opère un « lissage » du milieu salarié tout en réduisant l'écart avec les indépendants. Les fonctionnaires comme les enseignants sont alors très proches des salariés du secteur privé (46% dans les deux cas) et les cadres du privé ne se distinguent plus des cadres du public (autour de 58% dans les deux cas).

En est-il de même avec le milieu protestant qui reste dominant dans la plupart des pays ayant développé une conception néolibérale de l'État et de la gestion publique ? On remarque tout d'abord que l'étiage du vote pour la droite modérée est plus bas en moyenne (43%) mais que les distances entre les trois groupes d'emploi sont équivalentes : 42% des salariés du privé contre 38% des salariés du public et 63% des indépendants préfèrent la droite modérée. En revanche, les fonctionnaires se distinguent tout particulièrement puisque leur niveau de vote à droite est de 50% contre 33% chez les enseignants. Dans le milieu protestant, les fonctionnaires sont ainsi sensiblement plus prompts à voter pour la droite modérée que les salariés du secteur privé. Quant à la distance entre les fonctionnaires stricto sensu et les enseignants, elle n'apparaît que chez les « sans religion » et les protestants.

Ces différences peuvent expliquer en partie les variations importantes que l'on enregistre dans les divers pays de l'échantillon, même si elles sont médiatisées et insérées dans des ensembles plus complexes de variables tenant soit à la conjoncture politique soit à la recomposition de l'offre électorale. C'est ainsi que l'on voit les fonctionnaires voter bien plus en

¹⁵ On ne prend ici en compte que les suffrages exprimés.

faveur de la droite modérée que les salariés du secteur privé dans des pays qui n'ont rien de commun. En Italie, Forza Italia attire à elle seule bon nombre de fonctionnaires puisqu'ils ont voté en sa faveur à hauteur de 21% contre 27% des salariés du privé. Au Royaume-Uni, les fonctionnaires ont voté à hauteur de 36% pour le parti conservateur contre 27% des salariés du secteur privé alors qu'ils ne sont que 29% à soutenir les travaillistes contre 51% des salariés du privé, un part appréciable des fonctionnaires (20%) préférant le centre-gauche du parti libéral-démocrate. Ces résultats électoraux sont confirmés par la proximité partisane puisque, parmi ceux qui s'estiment proches d'un parti politique, 39% seulement des fonctionnaires interrogées affirment leur proximité au Labour contre 50% des salariés du secteur privé.

Tableau 12 - Le vote en faveur de la droite modérée (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	53	42	43	42	35	29	56	47	28	39
Salariés du privé	53	40	44	36	35	28	50	45	28	37
Salariés du public dont :	48	33	35	35	27	28	52	46	32	35
Fonction publique	48	40	41	36	33	36	59	46	33	42
Secteur éducatif	46	26	33	35	25	29	46	49	32	42
Secteur social	51	35	34	31	24	23	54	44	30	29

Quant au vote en faveur des partis d'extrême-droite ou populistes, il suit assez régulièrement le niveau social des enquêtés, ne dépassant pas en moyenne 1% parmi les élites¹⁶ contre 5% pour les catégories intermédiaires ou populaires. Là encore, la variance nationale est considérable. Le niveau de vote d'extrême-droite varie selon les pays soit en fonction du niveau de diplôme (c'est le cas en France et en Pologne) soit en fonction de la nature de l'emploi, les salariés du secteur privé comme les indépendants ayant toujours tendance à voter davantage pour l'extrême-droite que les salariés du public (c'est le cas en Belgique et aux Pays-Bas).

2. LES VALEURS ET LA SOCIABILITÉ

Les résultats précédemment obtenus montrent que les salariés du secteur public dans leur ensemble sont plus orientés à gauche, plus engagés en politique et plus politisés que les salariés du secteur privé. On est alors en droit de se demander si leur univers de valeurs et leur sociabilité sont également différents et dans quelle mesure. Le simple fait de travailler dans le secteur public entraîne-t-il des attitudes différentes à l'égard des autres ? Est-il aussi associé à des modes de sociabilité particuliers ? On peut faire l'hypothèse selon laquelle les salariés du secteur public sont moins individualistes que les salariés du privé, plus engagés dans des réseaux associatifs, et donc plus prompts à se mobiliser. Mais on peut également se demander si l'évolution des univers professionnels, toujours plus tournés vers la gestion et le rendement, n'a pas conduit tous les salariés à se replier de plus en plus sur leur univers amical et familial en réduisant l'importance accordée au monde du travail.

¹⁶ Pour distinguer les élites on a sélectionné les enquêtés qui avaient suivi des études supérieures et se retrouvaient sur les degrés 4 et 5 d'une échelle de revenus allant de 1 à 5 en les séparant en deux groupes selon qu'ils

2.1 LE DEGRÉ DE XÉNOPHOBIE

De nombreuses variables de l'enquête concernent la politique d'immigration et les réactions des enquêtés face aux immigrés. On a choisi ici de ne sélectionner qu'un ensemble restreint de questions concernant directement le degré de xénophobie et de rejet de l'immigration. Ces questions touchent à différentes dimensions de l'immigration permettant de savoir si les enquêtés pensent que celle-ci est bonne ou mauvaise pour leur économie nationale, appauvrit ou, au contraire, enrichit la culture nationale, amplifie ou non les problèmes de criminalité, est bonne ou mauvaise pour l'emploi et, enfin, si les immigrés consomment plus de taxes et de services sociaux qu'ils n'y contribuent¹⁷. Ces cinq questions sont fortement associées sur le plan statistique (alpha de Cronbach = 0,7) et permettent de définir une échelle de xénophobie ou de rejet de l'immigration. On peut alors distinguer deux groupes d'enquêtés, le groupe à forte xénophobie ayant répondu positivement à 3, 4 ou 5 de ces questions.

En moyenne, en Europe, 36% des enquêtés font partie du groupe fortement xénophobe (35% chez les actifs contre 44% chez les retraités et 46% chez les chômeurs). Les salariés du public sont légèrement moins xénophobes que les salariés du privé (32% contre 39% et 36% chez les indépendants), les variations moyennes au sein du secteur public dépendant surtout des agents de l'éducation qui sont sensiblement moins xénophobes en moyenne que les fonctionnaires stricto sensu (26% contre 35%). C'est au Royaume-Uni que le degré moyen de xénophobie forte est le plus élevé, y compris chez les fonctionnaires, alors que les enquêtés de Suède et d'Italie font partie des moins xénophobes.

Une analyse de régression montre que la nature de la relation de travail ne joue cependant pas beaucoup dans le degré de xénophobie. C'est bien l'appartenance nationale associée au niveau de diplôme qui paraissent déterminants, suivis par la religion, les protestants (42%) s'avérant plus xénophobes en moyenne que les catholiques (35%) ou les sans religion (38%).

En moyenne, sur tout l'échantillon des dix pays européens étudiés, les élites du privé sont toujours plus fortement xénophobes que les élites du public (26% contre 20%), un écart statistique considérable les distinguant des catégories intermédiaires et populaires qui s'avèrent être fortement xénophobes à hauteur de 43% dans le privé et de 41% dans le public. Cela étant, les attitudes des élites nationales ne suivent pas les moyennes. Les élites allemandes et britanniques sont les plus xénophobes (32% et 30% dans le privé, 24% et 27% dans le public) alors que les élites belges, françaises et suédoises sont les moins xénophobes, parfois avec des différences entre privé et public (en Belgique, 12% dans le privé contre 21% dans le public, ce qui constitue une inversion de la règle commune) et parfois sans aucune différence entre les deux secteurs (14% pour les deux secteurs en France comme en Suède).

appartiennent au secteur salarié du public ou au secteur salarié du privé. On ne peut pas aller plus loin dans le détail des professions car les sous-échantillons seraient alors trop réduits.

¹⁷ Le détail de ces résultats est donné dans l'annexe 4.

Tableau 13 - Indice de xénophobie forte par pays (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	42	43	35	28	34	47	27	34	38	22
Salariés du privé	45	46	38	30	38	50	28	35	37	22
Salariés du public dont :	35	38	31	25	25	41	24	27	34	18
Fonction publique	43	37	44	27	30	48	24	30	31	22
Secteur éducatif	33	31	21	20	16	35	21	21	32	13
Secteur social	31	44	31	28	30	41	29	28	39	18

De la même façon, les salariés du secteur public accepteraient plus volontiers que les salariés du secteur privé d'avoir un patron provenant d'une groupe immigré n'appartenant pas à la souche ethnique dominante dans leur pays. Mais les écarts sont également faibles (72% contre 67%) et dépendent là encore bien plus du niveau de diplôme que du secteur salarial. On ne peut pas non plus imputer une propension plus forte des salariés du secteur public à défendre les immigrés parce qu'ils seraient plus souvent en contact avec eux, à titre d'amis ou de collègues, que les salariés du secteur privé. La distribution statistique est la même pour les deux catégories de salariés (15% pour les amis et 11% pour les collègues).

2.2 LA CONFIANCE DANS LES AUTRES ET DANS LES INSTITUTIONS

Les analyses sociologiques nous apprennent que la confiance spontanée accordée à autrui n'est pas systématiquement associée à la confiance placée dans les institutions et notamment dans les institutions régaliennes, comme la police ou le système judiciaire, qui représentent le plus l'ordre social. Le fait que l'on ait confiance dans les institutions politiques ou administratives ne dit rien sur la confiance que l'on porte aux autres sur le registre interpersonnel. Cette association entre les deux dimensions n'apparaît que dans les pays où la confiance interpersonnelle est élevée¹⁸. L'enquête européenne révèle effectivement deux tendances.

D'une part, les salariés du secteur public font plus volontiers spontanément confiance aux autres que les salariés du secteur privé et cela dans tous les pays. En moyenne, les enquêtés affirment que l'on peut faire plutôt confiance aux autres à hauteur de 36% alors que les salariés du privé se situent à 34% et les salariés du public à 43%. Cette distance augmente avec le niveau d'études et les cadres du public se distinguent clairement des cadres du privé (53% contre 43%). Les fonctionnaires de gestion font toujours davantage confiance aux autres que les salariés du privé sauf dans un pays, la France, où la relation est inverse.

Le second enseignement de l'enquête tient à ce que les variations nationales sont considérables puisque l'on passe d'une moyenne de 19% en Pologne à 75% au Danemark, la France se situant en avant-dernière position à hauteur de 28%. La variable nationale commande les réponses des salariés quel que soit leur secteur et quel que soit le positionnement sur l'échelle gauche-droite.

¹⁸ Voir Olivier Galland, « Les Français entre eux : des relations électives et sélectives » dans Pierre Bréchon (dir.), *op. cit.*, p. 43 et s. ainsi que son article « Les relations de confiance », *Revue Tocqueville*, 1999, n° 1, p. 45 et s.

La question de la confiance interpersonnelle est centrale pour comprendre la capacité d'évolution des salariés dans leur univers de travail à un moment où les pratiques contractuelles se développent, qu'il s'agisse de réguler les conflits du travail ou bien de faire passer le secteur public à un mode managérial. Les réponses apportées à cette simple question montrent que tous les salariés européens sont loin de partager les mêmes valeurs et ne sont donc pas nécessairement prêts à abandonner des régulations institutionnelles (de nature hiérarchique ou légale) au profit d'un engagement interpersonnel plus fort. La logique du « contrat », dont la thématique envahit également le discours politique, implique en effet un minimum de confiance dans l'autre et dans sa capacité ou sa volonté de remplir ses obligations. L'absence de confiance interpersonnelle peut alors déboucher soit sur un investissement fort dans les institutions, en particulier dans le système judiciaire, qui sont appelées à compenser ce déficit par leur intervention extérieure, soit sur une défiance plus générale qui touche également les institutions.

L'enquête montre en fait trois groupes de pays. Dans le premier (Danemark, Pays-Bas, Suède), la confiance interpersonnelle s'associe à une très forte confiance moyenne dans le système judiciaire (51% aux Pays-Bas mais 77% au Danemark). Dans le second (Allemagne, France, Italie), les niveaux de confiance, quels qu'ils soient, sont en moyenne plus bas mais la confiance dans le système judiciaire est plus élevée et semble compenser le faible niveau relatif de confiance interpersonnelle. On voit ainsi que les fonctionnaires allemands ne font confiance aux autres qu'à concurrence de 34% mais font confiance dans leur système judiciaire à hauteur de 64% alors que chez leurs homologues français on passe, respectivement, de 22% à 45%. Autant dire que les thèses contractualistes ne peuvent être interprétées dans la culture française que dans la perspective d'un éventuel recours au juge, même si ce dernier n'inspire pas une grande confiance. Enfin, dans un troisième groupe (Belgique, Pologne, Royaume-Uni), on trouve des niveaux similaires de confiance mais à des niveaux moyens très différents. Seule l'Espagne semble se distinguer en faisant état d'un niveau de confiance dans le système judiciaire plus faible que celui que les enquêtés accordent à leurs congénères. La différence est particulièrement visible chez les enseignants.

Tableau 14 - Confiance interpersonnelle élevée et confiance élevée dans le système judiciaire (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	40/36	43/52	75/77	41/30	28/39	43/44	34/54	58/51	19/20	61/61
Salariés du privé	39/33	30/51	72/77	39/27	28/39	41/43	30/52	56/50	16/19	58/60
Salariés du public dont :	46/40	37/56	83/80	52/28	32/43	45/45	48/56	66/57	23/21	68/66
Fonction publique	42/45	34/64	78/81	51/40	22/45	47/47	36/60	62/60	21/30	72/71
Secteur éducatif	54/38	41/58	88/81	47/19	39/51	49/55	59/63	74/67	33/18	76/70
Secteur social	43/37	37/48	81/79	59/21	32/36	41/36	44/42	63/51	26/20	65/62

Le degré de confiance dans les hommes politiques suit à peu près le même schéma national. En tête, on trouve les mêmes pays : Danemark, Pays-Bas, Suède alors que la Pologne arrive toujours en fin de liste et que l'Espagne et la France sont encore placées dans la seconde moitié. Là aussi, les salariés du secteur public, et surtout les fonctionnaires de gestion, se révèlent être plus confiants dans la classe politique que les salariés du privé, les résultats pouvant passer du simple au double comme c'est le cas en Espagne ou en Italie. Comment peut-on interpréter ces résultats ? On ne peut guère invoquer le fait que les fonctionnaires soient tous des affidés des partis politiques au pouvoir. On pourrait plutôt émettre l'hypothèse selon laquelle leur niveau de diplôme étant supérieur en moyenne à celui des salariés du secteur privé, leur connaissance du système politique est plus grande et qu'ils sont donc moins sensibles aux thématiques populistes dénonçant la classe politique.

Malheureusement, une analyse de régression montre que les deux facteurs qui jouent le plus en moyenne sur le degré de confiance placée dans les élus, après l'appartenance nationale, sont d'une part et avant tout le niveau de revenu et, d'autre part, dans une moindre mesure, le positionnement à droite sur l'axe gauche-droite. Le fait que les fonctionnaires aient davantage confiance dans la classe politique s'explique par la distribution des revenus car les fonctionnaires, en moyenne, ont un revenu global par foyer fiscal plus important que les salariés du secteur privé¹⁹. La lecture des résultats doit tenir compte de ce déséquilibre, qui s'explique par la plus grande proportion de cadres et de professions intermédiaires ou supérieurs au sein du secteur public²⁰. Le simple fait d'appartenir au secteur public n'est pas discriminant.

D'une manière générale, la confiance forte dans la classe politique est le fait des élites, quel que soit leur secteur d'appartenance. La proportion de salariés ayant un haut degré de confiance passe ainsi d'un niveau de 66% environ dans les milieux élitaires à 46% dans les autres catégories sociales. Cette spécification sociale s'associe à un positionnement à droite plus fréquent.

En moyenne, les enquêtés qui se positionnent à droite font confiance aux hommes politiques à hauteur de 26% contre 19% pour eux qui se positionnent à gauche.

Cet effet statistique se retrouve dans toutes les catégories de salariés. Les salariés du privé de droite font ainsi confiance aux hommes politiques à hauteur de 24% contre 19% pour ceux qui sont de gauche, alors que le mouvement est encore amplifié dans le secteur public puisque les salariés de droite leur font confiance à hauteur de 31% contre 22% pour les salariés de gauche. Les résultats les plus mauvais sont atteints dans le privé comme dans le public par les enquêtés centristes (respectivement 14% et 17%).

Cette amplification de la confiance dans la classe politique chez les enquêtés de droite se vérifie dans tous les pays, quel que soit le gouvernement en place, qu'il soit de droite ou de gauche. En France, le niveau de confiance forte passe ainsi de 15% à gauche à 24% à droite, que ce soit dans le privé ou dans le public. En Italie, les salariés du privé passent de 16% à 22% alors que ceux du public passent de 20% à 29%. En Allemagne, les salariés du privé passent de 16% à 18% mais les salariés du public de 19% à 28%. Au Royaume-Uni, les premiers passent de 24% à 26% mais les seconds de 22% à 31%.

Tableau 15 - Haut degré de confiance dans les hommes politiques (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	31	16	51	17	18	22	18	42	7	37
Salariés du privé	29	14	50	14	18	21	15	42	6	35
Salariés du public dont :										
Fonction publique	38	18	55	27	25	24	30	42	12	47
Secteur éducatif	40	23	58	21	16	23	24	55	7	53
Secteur social	37	16	56	14	14	19	15	42	8	40

¹⁹ L'enquête montre ainsi que 50% des fonctionnaires et 59% des enseignants contre 40% des salariés du secteur privé se situent sur les deux échelons supérieurs de l'échelle de revenus par foyer (échelons 4 et 5). L'échelle originelle de revenus comprend 12 échelons et mesure l'ensemble des revenus nets du foyer. On l'a recodée ici en 5 échelons.

²⁰ On ne doit pas non plus négliger l'effet des réformes entreprises dans la plupart des pays européens conduisant à externaliser et à privatiser les emplois les moins qualifiés. Cela conduit mécaniquement à augmenter la proportion de cadres au sein des fonctions publiques. Par ailleurs, ces mêmes réformes ont également contribué à revaloriser les rémunérations de ces cadres afin d'offrir des emplois compétitifs avec le secteur privé.

En fait, l'influence du positionnement politique n'est qu'un élément second venant confirmer la force explicative de la position sociale. Les relations de confiance, qu'il s'agisse de la confiance que l'on place dans les hommes politiques, de la confiance interpersonnelle ou de la confiance dans le système judiciaire, varient très sensiblement, en moyenne et au sein de chaque pays pris isolément, en fonction du niveau de revenu et cela que l'on soit salarié du privé, du public ou travailleur indépendant.

Les écarts sont mêmes assez importants puisque chez les salariés du privé de niveau de revenu inférieur (niveaux 1 et 2 de l'échelle de revenu du foyer) le niveau de forte confiance interpersonnelle est de 23% alors qu'il est de 44% chez ceux qui se situent au sommet de l'échelle (niveaux 4 et 5). Le niveau de grande confiance dans le système judiciaire passe quant à lui de 30% à 50% et celui de la confiance dans les hommes politiques passe de 13% à 23%. Dans le secteur public, les écarts sont du même ordre, même si les points de départ sont situés plus haut. Seuls 30% des salariés les plus modestes ont une grande confiance interpersonnelle contre 50% des plus aisés, la proportion d'enquêtés ayant un haut degré de confiance dans le système judiciaire passant de 33% à 54% et celle d'enquêtés ayant un haut degré de confiance dans les hommes politiques passant de 17% à 26%. De la même manière, le degré de confiance interpersonnelle varie également avec la profession exercée par le père. Les enfants de cadres ou de membres de professions supérieures ont ainsi toujours plus confiance dans les autres que les enfants d'employés et d'ouvriers. Toutefois, à niveau de revenu égal, c'est l'appartenance nationale qui devient le facteur décisif de variance.

Le fait que le niveau de confiance, de quelque nature qu'elle soit, dépende de la situation socio-économique vient très sérieusement limiter la portée des thèses contractualistes qui, par définition, ne peuvent concerner que les élites. En effet, l'idée de contracter aussi bien entre salariés qu'au sein des entreprises et des administrations, voire avec l'État ou l'Europe, appelle nécessairement aussi bien un engagement dans des relations de confiance interpersonnelles que dans des relations de confiance avec les institutions judiciaires ou politiques. Ce résultat ne fait que confirmer la faible portée sociale de la « régulation juridique » qui ne peut jouer que pour ceux ayant les ressources sociales et les moyens économiques de s'engager dans des procédures longues et coûteuses. La base sociale des réformes libérales de l'État est donc singulièrement étroite notamment en France.

2.3 SPHÈRE PUBLIQUE ET SPHÈRE PRIVÉE

Quelle place le travail prend-il dans la vie des salariés européens ? Les salariés du secteur public sont-ils vraiment différents et préfèrent-ils le cercle de leur famille et de leurs amis au monde du travail ? Ces questions sont placées au cœur des réflexions sur la réforme de l'État.

Afin de mesurer avec précision l'importance accordée par les enquêtés aux diverses dimensions de leur vie, qui ont fait l'objet d'échelles allant de 0 à 10, on a isolé les réponses des échelons 8 à 10 qui expriment sans ambiguïté une grande importance.

D'une manière générale, l'enquête révèle quatre aspects significatifs. Tout d'abord, l'ensemble des salariés européens donnent la priorité à la famille, devant les amis puis le travail et les loisirs. Ensuite, l'importance moyenne accordée au loisir est exactement la même que

celle accordée au travail. Par ailleurs, il n'existe pas en moyenne de différence dans la distribution statistique entre les salariés du privé et ceux du public, alors que l'on aurait pu spontanément penser que ces derniers, généralement considérés comme paresseux et bureaucrates, privilégieraient les loisirs voire les amis au travail. Les indépendants, en revanche, donnent plus de poids au travail que les salariés. Enfin, l'importance accordée aux structures institutionnelles, telles que les associations ou bien la vie politique, est toujours la plus faible et ces modalités arrivent en dernier.

La priorité clairement accordée à la sphère privée (famille, amis, loisirs) sur la sphère publique (travail, associations, vie politique), peut éclairer le désintérêt général à l'égard des engagements sociaux ou politiques et vient confirmer le retrait des salariés de l'espace public. Cela limite ipso facto tous les espoirs que l'on pourrait placer dans des mobilisations alternatives face à la décrépitude de la démocratie institutionnelle. Les salariés ne sont pas prêts à se mobiliser en permanence ni à jouer le jeu des éternels débats, ce qui peut expliquer le déclin parallèle de l'engagement syndical, que l'on étudiera plus loin.

Peut-on tracer le profil social de ceux qui donnent beaucoup d'importance à la sphère publique ou bien à la sphère privée²¹ ? Certes, les niveaux moyens d'investissement dans les deux sphères ne sont pas identiques mais on peut rechercher si, au sein de chaque sphère, des facteurs sociaux peuvent jouer sur la représentation de son importance. En fait, les facteurs tels que le niveau de diplôme, le statut du salarié (actif, chômeur actif ou passif, retraité), ou le genre ne jouent pas sur la distribution des réponses moyennes concernant l'importance accordée à la sphère publique. Les deux seules variables sociales pouvant avoir un effet sont l'âge (les 45-54 ans donnent plus d'importance à la sphère publique que les 18-24 ans) et le niveau de revenu puisque l'importance reconnue à la sphère publique augmente légèrement avec ce dernier (on passe de 15% pour le niveau inférieur à 20% pour le niveau supérieur).

L'importance accordée à la sphère privée, quant à elle, croît également avec le niveau de revenu puisque l'on passe de 40% pour le niveau inférieur à 56% pour le niveau supérieur. Ce sont les actifs qui donnent surtout de l'importance à cette sphère contrairement aux chômeurs ou aux retraités (on passe de 52% à 40%). Parmi les actifs, les femmes paraissent donner un peu plus d'importance à la sphère privée que les hommes mais la différence n'est que de deux points. Au total, il n'existe pas de variable sociale qui viendrait expliquer de manière claire les variations enregistrées dans les attitudes concernant les deux sphères d'activité. La seule variable ayant une influence décisive est celle de la nationalité, chaque pays ayant secrété une culture particulière qui ne s'abstrait pas dans des caractéristiques sociales.

Alors que les enquêtés accordent une place importante au travail à hauteur de 72% en Italie ou en Pologne, ils ne sont plus que 49% aux Pays-Bas et 40% au Royaume-Uni. Et c'est au sein de chaque pays que des différences apparaissent entre les salariés du secteur privé et ceux du secteur public. Certes, on doit prendre garde au fait que parmi ces salariés certains sont actifs et d'autres en retraite ou bien au chômage ce qui induit nécessairement des attitudes différentes vis-à-vis du travail. Cependant, si on ne sélectionne que les actifs, on voit que les écarts entre pays restent très importants et viennent confirmer les résultats moyens. On remarque également que les écarts entre salariés du privé et salariés du public restent limités et peuvent varier dans un sens comme dans l'autre. Très généralement, la survalorisation du travail

²¹ Dans chaque cas, on a créé un indice comptant le nombre de fois où les enquêtés ont considéré comme « très important » d'une part le travail, les associations et la politique et d'autre part la famille, les loisirs et les amis. On a recodé ensuite chaque indice afin de disposer de 3 échelons et on ne s'appuiera dans l'analyse que sur le dernier échelon. La proportion d'enquêtés se situant sur ce dernier échelon est, en moyenne, de 49% pour la sphère privée et de 20% pour la sphère publique.

au sein du secteur public est due aux attitudes des enseignants qui constituent le groupe de salariés les plus attachés à la valeur travail : 78% en Italie et en Espagne, autour de 70% en Belgique et en Pologne, 60% en France mais 54% aux Pays-Bas et 38% au Royaume-Uni.

Ces résultats montrent que la valeur travail n'est pas nécessairement associée à des pays protestants pluvieux acquis au libéralisme tout en étant rejetée dans les pays catholiques et ensoleillés où l'on préfère les loisirs. Ces derniers sont particulièrement prisés en moyenne au Danemark (79%), en Suède (76%) ou aux Pays-Bas (73%) alors qu'ils le sont beaucoup moins en Italie (56%) ou en France (49%). Quant aux fonctionnaires stricto sensu, leur attitude ne diffère généralement pas de celle des salariés du secteur privé sauf en Espagne où ils accordent plus d'importance aux loisirs (77% contre 68%) et en Belgique où ils en accordent moins (58% contre 66%)²². La place accordée aux loisirs n'est pas anecdotique car elle indique des modes de socialisation favorisant ou non un apprentissage interindividuel de la vie sociopolitique qui s'opère en dehors des institutions officielles telles que l'école, le vote ou la relation de service qui se noue entre l'utilisateur et l'administration.

L'expérience du chômage ne fait pas varier ces résultats. Ceux-ci demeurent stables même si on ne sélectionne que les salariés ayant connu une période d'au moins trois mois de chômage durant leur carrière. La répartition nationale reste identique et on peut même observer, contrairement à ce que l'on pourrait penser spontanément, que les niveaux moyens d'importance accordée au travail sont alors en baisse (par exemple, 66% en Allemagne ou 47% aux Pays-Bas). De la même façon, il n'existe pas de relation mécanique entre le taux de chômage enregistré dans chaque pays au moment de l'enquête et l'importance accordée au travail. Les proportions d'actifs accordant une grande importance au travail sont similaires en France et aux Pays-Bas alors que les taux de chômage sont dans un rapport de 1 à 3. On doit donc admettre l'existence d'une culture nationale irréductible à tout déterminisme économique même si des variations dans les représentations peuvent effectivement accompagner l'évolution du marché du travail.

Tableau 16 - Grande importance du travail dans la vie – actifs uniquement (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	71	75	70	71	61	54	76	63	85	70
Salariés du privé	71	76	69	68	63	54	75	61	85	68
Salariés du public	70	74	72	80	58	54	75	64	82	73
Taux de chômage fin 2002 ²³	8,4	8,3	4,7	11,7	8,8	5,2	9	2,8	19,9	5

2.4 LA VIE SOCIALE ET ASSOCIATIVE

Les salariés du secteur public consacrent-ils plus de temps à leurs activités sociales ? Impliqués dans un plus grand nombre d'associations et de réseaux de sociabilité, ayant suivi en moyenne de plus longues études, étant davantage concernés par la vie politique et sociale du fait de leurs activités professionnelles, étant apparemment moins accaparés par leur travail, ils pourraient être plus enclins que les salariés du privé à s'engager dans des liens électifs avec des amis ou à développer des relations sociales. La variable public/privé pourrait alors recouvrir des modes de vie foncièrement différents, des cultures distinctes qui s'enracinent dans le tissu de la vie quotidienne et qui ne s'expriment pas uniquement dans la relation au travail.

²² Le détail de ces résultats est donné dans l'annexe 5.

²³ Voir les données statistiques d'Eurostat : <http://epp.eurostat.ec.eu.int>

Il faut cependant bien distinguer deux types de relations sociales : celles qui reposent sur un choix personnel et celles qui impliquent une forme ou une autre d'institutionnalisation.

Les relations électives avec les amis ou les proches ne dépendent pas du système professionnel auquel les salariés appartiennent. Le fait d'avoir des relations sociales électives fréquentes (une ou plusieurs fois par semaine), c'est-à-dire en dehors du travail, avec des amis ou des collègues, dépend tout d'abord de l'âge, les 18-24 ans ayant beaucoup plus l'occasion de les fréquenter que les salariés plus âgés : 74% contre 55% pour les 25-34 ans, cette proportion baissant avec l'âge pour passer ensuite aux alentours de 40% en moyenne au niveau européen. Les actifs ou les chômeurs ont également plus souvent l'occasion de cultiver ces relations amicales que les retraités (respectivement 40% et 55% contre 37%). On peut également déceler une influence du niveau de diplôme, notamment en France, la fréquence des relations amicales augmentant en particulier chez les personnes ayant suivi des études supérieures. Cependant, cette influence n'est pas également présente dans tous les pays et ne joue qu'assez peu au niveau des dix pays étudiés. Sur ce plan, donc, les salariés du public ne sont pas différents des salariés du privé.

La participation à des associations, en revanche, varie fortement selon la nature de l'emploi. En moyenne, les salariés du public sont toujours plus présents dans les associations que les salariés du secteur privé à l'exception de deux types d'associations où ils font à peu près jeu égal : les associations sportives et les associations d'aide sociale. De grandes différences d'engagement séparent les salariés des deux secteurs dans les autres domaines, notamment les associations de loisirs, les associations de consommateurs, les associations à but humanitaire ou de défense des droits de l'homme et, bien entendu, les associations à vocation éducative ou scientifique. Pour mesurer cet engagement associatif, on a créé un indice de participation (être membre ou participer activement) permettant de calculer la proportion d'enquêtés faisant partie de deux associations ou plus.

Les résultats montrent tout d'abord des différences nationales très importantes. Les salariés polonais, espagnols ou italiens sont très peu présents en moyenne dans les associations contrairement aux salariés danois, néerlandais ou suédois. Les salariés français, quant à eux, sont peu engagés dans les mouvements associatifs et notamment dans les associations de défense des consommateurs ou dans les associations éducatives ou scientifiques. Les enseignants français sont même ceux qui participent le moins en Europe à ce dernier type d'associations : 15% contre 27% en moyenne et, par exemple, 22% en Allemagne ou 38% au Royaume-Uni. Parmi les fonctionnaires stricto sensu, les écarts nationaux sont également considérables. Par exemple, les fonctionnaires français font partie d'associations sportives ou de loisirs de plein air à hauteur de 22% contre 52% de leurs collègues néerlandais. Ils ne sont que 21% à participer à des associations de loisirs contre 42% de leurs homologues danois et 8% à s'engager dans des associations de défense des consommateurs contre 40% des fonctionnaires britanniques²⁴. L'image de fonctionnaires français plus intéressés par une vie sociale riche que par la relation de travail paraît bien terne lorsqu'on la compare aux autres situations nationales qui démontrent que l'investissement dans la vie associative peut aller de pair avec un haut degré de satisfaction au travail. Dans une perspective comparative, le fonctionnaire français reste bien isolé.

L'enquête révèle ensuite que si l'engagement global des salariés du public est toujours plus important que celui des salariés du privé, des différences importantes existent néanmoins entre les fonctionnaires stricto sensu, les enseignants ou les salariés du secteur social.

²⁴ Le détail des résultats est donné dans l'annexe 6.

A part l'Allemagne, tous les pays européens étudiés voient leurs fonctionnaires de gestion s'engager moins fréquemment dans les associations que leurs enseignants. Si l'on examine la distribution de l'indice de participation, on voit que les écarts sont parfois remarquables : 24 points en Belgique, 18 points en Espagne, 16 points en France, 14 points au Royaume-Uni, 15 points aux Pays-Bas, ce qui indique bien un effet de structure au-delà des imprécisions de toute enquête. On peut même souligner que les écarts entre fonctionnaires de gestion et salariés du privé ne sont pas très importants, voire même négatifs comme c'est le cas en France.

L'ensemble de ces observations démontrent que la distinction public/privé joue un rôle important dans l'organisation de la sociabilité. Cependant, on ne peut pas en conclure à une « grande différence »²⁵. D'autres variables interfèrent, comme le montre une analyse de régression qui révèle les facteurs déterminants jouant sur la participation à la vie associative. En moyenne, mais la vérification a aussi été faite pays par pays, c'est tout d'abord le niveau de diplômes puis le niveau de revenus qui expliquent les variations statistiques et cela bien avant la nature publique ou privée de l'emploi. Une fois de plus, l'appartenance au secteur public n'est pas significative en soi mais ne fait qu'exprimer une structure différente de capital culturel. Les enseignants ayant en moyenne davantage de diplômes, mais ayant aussi la connaissance de la vie associative, se retrouvent en plus grandes proportions dans ces réseaux. La comparaison internationale montre cependant que les enseignants français ne sont pas particulièrement socialisés dans le mouvement associatif, contrairement à leurs collègues suédois, néerlandais, belges ou britanniques. Si l'on ne sélectionne que ceux qui ont fait des études supérieures, les écarts nationaux demeurent et la proportion d'enquêtés participant à deux associations ou plus n'est toujours que de 38% en France contre 66% aux Pays-Bas et en Suède, 63% au Royaume-Uni et 60% en Belgique. Les cultures nationales différencient donc toujours les salariés.

Tableau 17 - Indice de participation aux associations (2 et plus) (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	38	35	40	15	25	37	16	46	4	49
Salariés du privé	34	33	37	15	24	32	15	43	3	48
Salariés du public dont :	46	41	51	31	30	46	23	59	8	57
Fonction publique	38	47	52	23	22	44	24	58	7	58
Secteur éducatif	63	45	61	41	38	58	26	73	12	72
Secteur social	37	32	45	31	29	36	17	53	2	50

Le tableau 17 montre que les salariés européens ne s'inscrivent pas dans des univers sociaux similaires. Que peut-on déduire de ces résultats ? La plus ou moins grande diversité des expériences sociales et la plus ou moins grande autonomie des salariés en général et des fonctionnaires en particulier peuvent éclairer les réactions face aux réformes politiques.

La réforme de l'État-providence ne provoque pas les mêmes réactions là où le tissu associatif est non seulement fort en tant que tel mais encore véritablement utilisé et intégré à la mise en œuvre de l'action publique. En soi, le nombre absolu des associations pouvant exister dans un pays ne dit rien, en effet, sur l'appartenance des salariés au monde associatif comme sur l'importance des réseaux dans lesquels ils s'insèrent. En revanche, le fait d'appartenir à plusieurs associations et avec de nombreux autres salariés, qu'ils soient des collègues ou non, peut offrir des ressources que les salariés n'ayant presque que leur travail comme lieu de socialisation et d'expression ne connaissent pas. Le relatif isolement des salariés français, du secteur privé comme du secteur public, peut les rendre plus vulnérables et plus méfiants à l'encontre des modifications dans l'environnement de travail comme dans la recomposition de

²⁵ Pour reprendre le titre de l'ouvrage de François de Singly et Claude Thélot : *Gens du privé, gens du public : la grande différence*, Paris, Dunod, 1988.

l'action publique. On pourrait émettre l'hypothèse selon laquelle le managérialisme peut davantage se développer là où le rapport au travail est relativement circonscrit et séparé des autres activités sociales. Une première preuve peut en être trouvée dans le fait que les salariés des Pays-Bas ou du Royaume-Uni accordent moins d'importance au travail que les salariés espagnols, italiens ou polonais qui, précisément, sont ceux-là mêmes qui sont les moins intégrés dans des réseaux associatifs. Le fait de bien délimiter l'espace social consacré au travail et de le mettre en concurrence avec d'autres espaces plus conviviaux et sélectifs, permet peut-être de transformer plus facilement les règles organisationnelles et de soumettre davantage les salariés à une pression productiviste. Au contraire, si le travail devient l'unique horizon d'accomplissement personnel et social, les enjeux deviennent alors bien plus importants. Les salariés jouent alors, à travers le travail, leur place dans toute la hiérarchie sociale sans pouvoir compenser ailleurs leur subordination hiérarchique ou leur soumission à des normes contraignantes, voire à une précarité plus ou moins ostensible. On peut sans doute mesurer ici toute la distance qui séparent des pays comme la France de pays comme le Danemark ou le Royaume-Uni où le libéralisme et ses retombées organisationnelles, tant sur le secteur privé que sur le secteur public, sont mieux absorbés par un tissu social pluriel et complexe. Grâce à ce tissu, les salariés peuvent éventuellement trouver soit des motifs de satisfaction personnelle soit, tout simplement, des ressources alternatives et des opportunités d'emploi ou de reconversion. Et c'est également dans les pays où la fréquentation des associations est la plus assidue que le niveau de confiance interpersonnelle est le plus élevé.

2.5 L'ÉCHELLE DE SCHWARTZ ET LA HIÉRARCHIE DES VALEURS EN EUROPE

L'enquête comporte une série de questions permettant d'étudier les valeurs des salariés européens à partir de l'échelle de Schwartz utilisée ici dans le cadre d'un « questionnaire des valeurs par portraits »²⁶. L'échelle de Schwartz a le grand mérite de permettre des comparaisons internationales sur les systèmes de valeurs en dehors du codage instrumental du politique très généralement lié à une « théorie des climats » ou à des stéréotypes nationaux : les Danois sont industriels et travailleurs car protestants et dédaigneux des plaisirs de la vie et soutiennent donc un gouvernement prenant des mesures néolibérales ; les Britanniques sont attachés à la réforme de l'État sur un mode managérial car ils recherchent surtout l'enrichissement tout en préservant leurs traditions ; les Espagnols, peuple latin, préfèrent prendre du bon temps, ne s'intéressent guère à la réussite personnelle et on peut comprendre qu'ils ne fassent pas trop de place à l'effort économique ; les Français, arrogants, aiment à se distinguer et à faire étalage de leur réussite, ce qui peut expliquer leur attachement aux grands programmes gérés par l'État, etc.

Ces vulgates « historiques » et « historicisantes » sont souvent utilisées pour analyser le degré de soutien ou d'opposition aux réformes politiques. En d'autres termes, les orientations politiques générales des gouvernements et leur rémanence (le développement du libéralisme depuis vingt ans en est un exemple topique) sont souvent expliquées par des cultures nationales.

²⁶ Sur l'échelle de Schwartz, les questionnaires de valeurs par portraits et les usages de ces techniques, voir : Monique Wach et Béatrice Hammer, *La structure des valeurs est-elle universelle ?*, Paris, L'Harmattan, 2003. Pour une application de cette échelle au cas français : Jean Chiche, Florence Haegel, Vincent Tiberj, « La fragmentation partisane » dans Gérard Grunberg, Nonna Mayer, Paul M. Sniderman (dir.), *La démocratie à l'épreuve, op. cit.*, pp. 203-237.

Malheureusement, les enquêtes ne peuvent généralement pas dégager la nature de ces cultures et des systèmes de valeurs qui les fondent en dehors de questions politiques immédiates. Cependant, celles-ci peuvent répondre à d'autres logiques comme les calculs d'intérêts en fonction des perspectives socioprofessionnelles, de l'héritage politique transmis par le milieu familial ou tout simplement de choix idéologiques qui peuvent se cristalliser sur un objet polémique en fonction des grilles de lecture disponibles (explicitation et réduction des débats par les partis politiques, confiance dans le personnel politique, etc.).

La mise en œuvre technique de l'échelle de Schwartz dans l'enquête ESS consiste à offrir aux enquêtés une série de portraits d'individus qui se distinguent par des attitudes et des comportements spécifiques et à propos desquels les enquêtés doivent exprimer leur plus ou moins grande proximité. Ces valeurs s'organisent autour de dix types principaux dont l'universalité a été testée lors de nombreuses enquêtes empiriques menées dans différents pays. Ces types sont : l'universalisme (la protection des faibles, l'écoute des autres), la bienveillance (aider les proches, être digne de confiance), la conformité (ne pas transgresser les normes sociales), la tradition (respect des religions, des traditions familiales), la sécurité (être prudent, protéger le pays des ennemis), le pouvoir (être riche, donner des ordres), l'accomplissement (réussir, se distinguer, montrer ses capacités), l'hédonisme (s'amuser, prendre du plaisir), la stimulation (prendre des risques, faire de nouvelles expériences) et l'autonomie (être créatif, ne pas dépendre des autres). Ces types de valeurs s'ordonnent en deux dimensions. La première oppose l'ouverture au changement à la continuité (l'autonomie et la stimulation s'opposent à la sécurité, à la conformité et à la tradition) et la seconde oppose l'affirmation de soi (pouvoir, accomplissement, hédonisme) au « dépassement de soi » (universalisme et bienveillance).

A partir des variables correspondant à chaque type, on peut créer un indice comptant le nombre de fois où les enquêtés se sentent très proches ou proches du portrait qui leur est proposé. On obtient ainsi une moyenne qui permet de hiérarchiser les divers types de valeurs. En moyenne européenne, la hiérarchie est la suivante : la bienveillance (1,325), l'universalisme (1,294), l'autonomie (1,183), la sécurité (1,172), la tradition (0,904), la conformité (0,818), l'hédonisme (0,762), l'accomplissement (0,587), la stimulation (0,566) et le pouvoir (0,413). L'enquête confirme en cela le classement observable dans d'autres enquêtes européennes et qui montrent que les types bienveillance, universalisme et autonomie arrivent toujours en tête des registres de valeurs. Le type pouvoir arrive également toujours en fin de liste. En revanche, il semble que l'enquête ESS montre une valorisation du type tradition, généralement cité dans les dernières positions, alors que le type stimulation semble rétrograder. Cette caractéristique est liée à l'âge des répondants dont les plus jeunes favorisent toujours en grande proportion les valeurs de créativité, de nouveauté ou de défi. Le fait que notre étude porte sur des salariés actifs ou anciens actifs conduit évidemment à relever la moyenne d'âge, ce qui peut également contribuer à valoriser le type tradition²⁷.

La structure hiérarchique moyenne est à peu près respectée dans tous les pays²⁸, sauf en Pologne où les valeurs de sécurité sont prioritaires alors que celles exprimant le type hédonisme arrivent en dernier, contrairement aux pays scandinaves où elles arrivent en revanche en milieu de liste.

²⁷ Nous rappelons par ailleurs que la structure en tranches d'âge est à peu près la même d'un pays et l'autre et ne joue donc pas sur la comparaison.

²⁸ Les questions relatives à l'échelle de Schwartz n'ont pas été posées en Italie.

Tableau 18 - Rang de chaque type de valeur par pays

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	NL	PL	SE
Bienveillance	1	1	1	1	2	1	1	3	1
Universalisme	2	2	3	2	1	2	2	2	2
Autonomie	3	3	2	4	3	3	3	6	3
Sécurité	4	4	5	3	4	4	4	1	4
Tradition	6	5	7	5	6	5	7	5	6
Conformité	7	7	6	6	7	6	5	4	7
Hédonisme	5	6	4	7	5	7-8	6	10	5
Accomplissement	8	8	9	8	9	7-8	9	7	9
Stimulation	9	9	8	10	8	9	8	8	8
Pouvoir	10	10	10	9	10	10	10	9	10

Le poids accordé à chaque type de valeurs n'est cependant pas le même d'un pays à l'autre car le fait d'arriver en tête de liste ne dit rien quant à l'importance relative que l'on donne à un type de valeur par rapport à sa distribution moyenne. Il faut également prendre en considération le fait que les enquêtés s'avèrent plus affirmatifs ou catégoriques dans certains pays que dans d'autres et ont tendance, plus que d'autres, à se situer sur les modalités les plus élevées des variables. Comme les indices reposent sur les réponses faites de manière tranchée (« c'est tout à fait moi » ou « c'est moi ») pour éviter des réponses ambiguës (« il y a quelque chose de moi mais... »), il faut calculer pour chaque pays le poids relatif que prend une note donnée à un type de valeurs par rapport au poids que cette note prend en moyenne dans les neuf pays observés. On dispose ainsi d'une grille de lecture permettant de savoir si, selon les pays, les enquêtés privilégient ou non certains types de valeurs de manière catégorique même si, globalement, les hiérarchies sont similaires.

Pour chaque cas étudié, on a indiqué si les résultats déviaient entre 10% et 20% par des signes (+) et (-), entre 20% et 30% par des signes (++) et (--) et au-delà de 30% par des signes (+++) et (---). Comme on peut le voir sur le tableau 19, certains pays se distinguent des autres sur quelques types de valeurs qui ne correspondent pas aux cultures politiques nationales imaginées : le type hédonisme semble très développé en Belgique et au Danemark mais aussi en France ; le type pouvoir l'est en Espagne et en Pologne alors qu'il est assez éloigné de l'univers de valeurs des salariés aux Pays-Bas ou en Suède. Le type conformité est également fortement présent dans l'échantillon polonais alors qu'il est déficitaire dans l'échantillon allemand, ce qui vient renverser une idée reçue sur l'attachement à la norme sociale (et au droit, comme on le verra plus loin) en Allemagne. La différence principale entre la France et le Royaume-Uni, outre l'écart dans le type hédonisme, ne vient pas de la distribution du type pouvoir, fortement lié aux idées d'enrichissement, mais de celle du type accomplissement qui mesure le degré d'ambition et de volonté de réussite personnelle. Il semble que les salariés français n'aient pas beaucoup d'ambition en moyenne si on les compare aux salariés britanniques.

Un autre enseignement de l'enquête tient au fait que les politiques économiques, même si elles utilisent des outils communs et convergent de plus en plus en termes d'équilibre financier, ne rencontrent pas des univers culturels homogènes, loin s'en faut. On peut également remarquer que le groupe de pays européens ayant le plus engagé des réformes néolibérales de l'État ne partagent pas non plus le même socle culturel. Le type autonomie est particulièrement développé au Danemark et aux Pays-Bas mais ne l'est pas au Royaume-Uni. On ne peut donc pas parler d'une « culture managériale » européenne qui serait fondée partout sur l'individualisme et l'esprit d'entreprise.

Tableau 19 - Importance relative des types de valeurs par pays

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	NL	PL	SE
Bienveillance			+					-	+
Universalisme									+
Autonomie			+				+	-	
Sécurité	-		--				-	+	--
Tradition			-	+			-	+	
Conformité		-					+	+++	
Hédonisme	+++		+++	-	++	-	+	---	+
Accomplissement					--	+		---	-
Stimulation		-	+	-	+	+			
Pouvoir	-			+++	-	-	--	++	--

De quoi dépend la répartition des types de valeurs ? Les analyses factorielles montrent clairement que la nature de l'emploi ne joue pas, que l'on soit salarié ou indépendant. Les seules variables indépendantes ayant suffisamment d'effet discriminant sont l'âge, le niveau de diplôme et, bien entendu, la nationalité. En aucune façon, la position sur l'échelle gauche-droite ne joue un rôle quelconque.

L'analyse factorielle ci-après montre tout d'abord que les membres des élites salariées²⁹ du privé comme du milieu indépendant, qui sont fortement diplômées et jeunes, se retrouvent du côté des indices élevés des types autonomie, accomplissement mais aussi hédonisme et rejettent assez fortement les types sécurité, tradition et conformité. Le rapprochement entre le type hédonisme et le type accomplissement semble confirmer les analyses menées habituellement à partir de l'échelle de Schwartz. En revanche, en position orthogonale, on trouve les membres des catégories intermédiaires et populaires, qu'ils appartiennent au secteur privé ou au secteur public, les plus âgés étant très clairement inscrits dans l'univers des types conformité, tradition et sécurité. Les types universalisme et bienveillance sont peu discriminés et se retrouvent au centre du plan factoriel étant donné la fréquence générale de leur mention.

²⁹ Telles qu'on les a définies plus haut.

Tableau 20 - Analyse factorielle : les variables discriminantes dans la distribution des types de valeurs

		-----TRADI2-----	
!		!	CONFORM2
!		!	66ans+
!		!	
!	HEDO0	!	
!	STIMUL0	!	AUTON1 PL SECU2
!		!	55-65ans
!	AUTON0	!	ACCMP0
!		!	Pop public privé ES
!		!	CONFORM1
!		!	45-54ans TRADI1 BIENV2POUV1
!		!	POU0
!		!	HEDO1 UNIVER2
+		+	-----SECU1-FR-DE-----ACCOMP1-----
!		!	GB
!		!	BE
!	SE	!	Élites public
!		!	STIMUL1
!	BIENV0	!	
!		!	DK
!	UNIVER0	!	25-34ans
!		!	Élites privé
!		!	Élites indépendants
!		!	CONFORM0
!	SECU0	!	TRADIO
!		!	AUTON2
!		!	18-24ans
!		!	
!		!	
!		!	HEDO2
!		!	
!		!	ACCMP2
!		!	
!		!	
!		!	POUV2
!		!	
!		!	
!		!	
!		!	
!		!	STIMUL2
+		+	-----

Légende : le plan factoriel est simplifié pour la commodité de lecture. On a indiqué les pays par leur sigle, l'âge en tranches d'âge allant de 0 (pour les sans réponse) à 6 pour les plus âgés ; chaque indice de valeurs est noté de 0 à 2. Les indices sont les suivants : BIENV (*bienveillance*), UNIVER (*universalisme*), AUTON (*autonomie*), SECU (*sécurité*), TRAD (*tradition*), CONFORM (*conformité*), HEDO (*hédonisme*), ACCOMP (*accomplissement*), STIMUL (*stimulation*), POUV (*pouvoir*). Les variables concernant la nationalité, l'appartenance aux élites et l'âge ont été projetées en variables supplémentaires.

3. LES NORMES DE L'ACTION PUBLIQUE

Les questions que posent les transformations de l'action publique en Europe peuvent être appréhendées dans l'enquête à travers un certain nombre de variables. On voudrait ici mettre en lumière le fait que les demandes concernant l'action publique ou les réformes de l'État ne sont pas indépendantes d'un univers de valeurs sociales, religieuses ou politiques ni de cultures nationales qui viennent organiser ces divers registres de manière différente, selon des combinaisons originales. La question est de savoir si des modes opératoires différents s'inscrivent dans un univers homogène (et finissent par produire des effets similaires) ou si ces modes sont intrinsèquement constitutifs de façons et de raisons d'être. Par exemple, les pays où les protestants sont majoritaires ont-ils une façon particulière d'envisager le rapport au droit ou bien ce

rapport est-il le fruit du positionnement social des enquêtés quel que soit leur pays ou leur métier ? La question est évidemment centrale dans la perspective de la construction européenne, qui place le droit au centre des normes collectives et des négociations. C'est sans doute ici que l'on mesure le mieux la difficulté de parler de manière générale d'« européanisation » car celle-ci, très empiriquement, ne peut être représentée que par des valeurs moyennes dont la variance est parfois considérable.

Il convient également de rappeler que l'extension de l'économie financière n'entraîne pas nécessairement les mêmes réformes libérales car celles-ci n'ont de sens que dans un environnement sociopolitique particulier. Des facteurs conjoncturels, comme le contexte politique, ou structurels, comme l'univers culturel des salariés en général et des fonctionnaires en particulier, vont peser non seulement sur la trajectoire des réformes mais également sur leur horizon. Certaines restent purement instrumentales, ne remettent pas en cause les ordres institutionnels dans lesquels s'inscrivent les acteurs alors que d'autres peuvent déboucher sur des remises en causes plus profondes des hiérarchies sociales et des registres de légitimation. Bien entendu, l'enquête ne porte pas directement sur la question de la transformation de l'État ou du management public mais elle soulève des questions qui lui sont intimement liées : le respect dû au droit, le degré de libéralisme économique et le niveau territorial que les enquêtés préfèrent pour prendre les décisions concernant chaque grande politique publique.

3.1 LE RESPECT DÛ AU DROIT

On sait que la question du droit est clairement soulevée par la réforme libérale de l'État³⁰. Le développement de la gestion publique semble discréditer l'activité juridique ou du moins la concurrencer pour fournir des modèles d'États alternatifs. La comparaison internationale des États en Europe permet de montrer que l'on peut opposer deux groupes de pays selon leur orientation dans la gestion de l'action publique : d'une part, les pays où le droit reste le pivot de l'action publique, comme l'Allemagne ou la France et, d'autre part, des pays, comme le Danemark, le Royaume-Uni où la régulation de l'action publique est davantage le fruit de transactions entre partenaires sur le mode des échanges commerciaux. Deux modèles, donc, dont le premier peut être qualifié de modèle de Rechtsstaat et le second de modèle du public service³¹. Dans le cadre du premier modèle, l'État reste le grand intégrateur de la vie sociale, développe une culture bureaucratique fortement juridicisée, reste technocrate. Dans le second modèle, le gouvernement doit agir en arbitre d'intérêts divergents, la flexibilité et les arrangements l'emportant sur l'application du droit. On pourrait sans doute ajouter une troisième modèle, intermédiaire, qui tient au fait que certains États européens, comme les Pays-Bas ou la Suède, ont quitté l'orbite du légalisme strict sans adopter les modes opératoires du Royaume-Uni mais en ouvrant leur action publique à davantage d'expertises concurrentes et à des pratiques plus consensuelles. Il est bien évident que ces modèles concernent en priorité les élites administratives et politiques, qui sont formées dans des écoles particulières et qui reproduisent à leur tour au sein des organisations, privées ou publiques, les modes de légitimation des décisions. Rien ne permet d'en déduire les demandes ou les orientations de l'ensemble des citoyens. Si des écarts importants apparaissent entre les résultats de l'enquête et la culture élitaires de chaque pays, on est en droit de supposer une fracture entre l'ensemble de la population et les équipes dirigeantes.

³⁰ Jacques Chevallier, *L'État post-moderne*, Paris, LGDJ, 2^e éd., 2004.

³¹ Sur ces deux modèles : Geert Bouckaert et Christopher Pollitt, *Public Management Reform*, Oxford, Oxford University Press, 2000.

Une question de l'enquête permet de mesurer l'attachement au droit dans les divers pays. Cette question est intitulée sous forme de proposition normative de manière à opposer une vision rigide de l'application de la loi (ou du droit) à une vision plus accommodante : « quelles que soient les circonstances, le droit devrait toujours être respecté ». On peut étudier en particulier la modalité « tout à fait d'accord » qui recueille en moyenne européenne environ le quart des réponses. Les résultats par pays montrent que le double modèle d'État ne se retrouve que très imparfaitement dans les réponses des enquêtés. Si le respect intransigeant du droit est effectivement très bas au Royaume-Uni, aux Pays-Bas et en Suède, il l'est également en Allemagne, pays par excellence du *Rechtsstaat*, et en Espagne ou, au contraire, le gouvernement Aznar a entrepris jusqu'à son éviction en 2004 un programme néolibéral ambitieux. La France, qui constitue l'autre fleuron du modèle étato-légaliste en Europe, figure dans le groupe des pays intermédiaires, bien éloignée en tout cas de l'Italie ou de la Pologne, dont elle a pourtant longtemps influencé les systèmes juridiques, et qui constituent deux exemples de pays où le respect du droit atteint des sommets.

Au sein du secteur public, seuls les fonctionnaires de gestion se montrent davantage attachés au respect strict du droit que les autres salariés, alors que les enseignants se montrent beaucoup plus réticents et se rallient plus facilement à l'idée qu'il faut des trouver des arrangements ou des interprétations aux règles de droit. Le secteur public n'est homogène dans ses réactions qu'en Espagne, en Pologne, au Royaume-Uni et, dans une moindre mesure, en France et aux Pays-Bas.

Tableau 21 - Le respect strict du droit (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	31	19	30	23	31	25	50	14	45	21
Salariés du privé	31	20	29	23	31	25	50	13	45	21
Salariés du public dont :	32	18	27	22	27	25	58	13	49	22
Fonction publique	37	27	36	21	33	26	64	17	48	29
Secteur éducatif	30	16	19	21	29	24	56	13	50	14
Secteur social	29	12	28	26	21	25	54	11	49	23

En fait, un classement hiérarchique ascendant montre que la religion commande en priorité les réactions face au droit mais selon des combinaisons de variables que l'on retrouve en diverses proportions au sein de chaque pays.

Les catholiques sont les plus attachés au respect intransigeant du droit (36% en moyenne). Cet attachement se décline ensuite selon le niveau de revenu puisque les enquêtés à niveau de revenu modeste respectent davantage le droit que ceux se situant sur les échelons supérieurs des revenus (40% contre 27%).

Le second groupe est composé des « sans religion » dont le respect pour le droit est déjà moindre (24% en moyenne), mais avec des variations importantes dépendant cette fois du niveau de diplôme. Les enquêtés n'ayant pas dépassé le niveau des études primaires expriment un respect intransigeant pour le droit à hauteur de 34% contre 19% pour ceux qui ont suivi des études supérieures. Parmi les premiers, les plus âgés sont encore plus respectueux du droit (50% chez les 66 ans et plus) et parmi les seconds, ceux qui ont les revenus les plus élevés sont ceux qui respectent le moins le droit de manière intransigeante (15%).

Enfin, dans un troisième groupe, figurent les protestants chez qui le strict respect du droit est assez rare (20% en moyenne), avec des modulations dépendant cette fois de

la tranche d'âge, le taux moyen baissant chez les plus jeunes (15% pour les 18 à 44 ans) pour remonter chez les plus âgés (26% chez les 55 à 66 ans). Chez les plus jeunes, les salariés du public sont légèrement plus favorables à un respect strict du droit que les salariés du privé (19% contre 16%) mais c'est le contraire dans la tranche d'âge des 45-54 ans où les salariés du public sont alors très défavorables au respect strict du droit (7% contre 17% chez les salariés du privé comme chez les indépendants).

Ces résultats montrent que les attitudes face au droit relèvent d'ensembles complexes et ne peuvent pas s'épuiser dans un affrontement simpliste entre les pays « à droit fort » et les pays à « management ». De plus, l'interprétation du droit peut également varier dans les représentations, pouvant passer du statut de simple catalogue de normes traduisant les volontés gouvernementales, que l'on peut soutenir ou au contraire contester, au rang de système normatif venant donner plus ou moins de ressources aux acteurs sociaux.

Il reste encore que les politiques de réforme sont des politiques plus ou moins volontaristes et non la simple transposition de contraintes économiques. Cette construction des politiques de réforme implique plus ou moins les élites des secteurs public et privé, le problème étant que ces élites peuvent varier dans leur composition sociale et leurs valeurs religieuses suivant les divers pays (par exemple, les élites industrielles peuvent être jeunes et protestantes alors que les élites du secteur public peuvent être catholiques et de revenu relativement modeste en comparaison du privé). On peut donc tenter de voir en quoi les élites³² sont homogènes d'un pays à l'autre et en quoi le rapport au droit distingue les membres des élites des membres des classes moyennes et populaires.

D'une manière générale, on peut constater que les élites du secteur public sont sensiblement moins soucieuses du respect strict du droit que la moyenne des agents du secteur public au sein de chaque pays, à l'exception de l'Espagne, de la France et de la Suède³³. Les élites du privé sont toujours moins attachées au droit que les élites du public sauf... en France (ce qui est sans doute lié à la présence plus importante de « sans religion » dans le secteur public) et dans une moindre mesure au Danemark. On peut également observer le fait que c'est effectivement dans les pays les plus engagés dans la réforme néolibérale de l'État que les élites publiques sont également les moins attachées au respect strict du droit (Danemark, Pays-Bas, Royaume-Uni) mais qu'il faut toujours associer l'Allemagne à ce groupe. Enfin, les résultats obtenus dans les rangs des membres de l'élite et parmi les membres des professions intermédiaires ou les employés sont relativement homogènes au sein du secteur public (sauf au Royaume-Uni et en Italie) alors que des différences importantes partagent les représentants des deux groupes au sein du secteur privé sauf en Allemagne, en Italie et aux Pays-Bas.

Ces résultats démontrent, contrairement à ce qui est souvent affirmé, que le juridisme allemand a visiblement déserté non seulement les élites mais également les représentants des classes moyennes et populaires, que les fonctionnaires français ne sont pas forcément plus légalistes que les cadres ou les patrons de l'industrie et du commerce, que le réflexe anti-juridique censé accompagner le développement des normes managériales n'est pas partagé par l'ensemble des salariés même au Royaume-Uni, mais qu'il touche surtout les membres des groupes élitaires.

³² Telles qu'on les a définies plus haut.

³³ On ne traitera pas ici du cas de la Pologne dont le nombre trop restreint de représentants des élites publiques et privées ne permet pas une interprétation fiable.

Tableau 22 - Le strict respect du droit par groupe social (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Elites du public	24	14	20	27	32	18	53	12	56	28
Elites (salariées) du privé	19	16	24	11	40	17	50	11	13	14
Autres salariés du public	32	22	29	26	26	33	69	11	45	26
Autres salariés du privé	33	22	32	27	33	28	50	15	46	29

3.2 LE DEGRÉ D'INTERVENTIONNISME ÉCONOMIQUE

L'enquête ne comprend que deux questions concernant le degré d'interventionnisme ou de libéralisme économique. Cependant, ces deux questions peuvent être considérées comme exprimant des attitudes plus générales concernant les objectifs de l'action gouvernementale et révèlent des postures d'ensemble sans doute plus parlantes que des questions très techniques sur le contenu des politiques publiques qui attirent invariablement un grand nombre de sans-réponses. Une première question mesure les réactions face à l'intervention gouvernementale en matière économique : « êtes-vous d'accord avec la phrase suivante : 'moins le gouvernement intervient, mieux c'est pour l'économie de votre pays' ? ». Le taux de sans-réponses n'est que de 6,5% en moyenne. On utilisera ici les réponses positives en regroupant les « tout à fait d'accord » et les « d'accord ».

En moyenne européenne, les salariés dans leur ensemble sont plus interventionnistes que libéraux : 32% rejettent peu ou prou l'intervention gouvernementale (contre 37% des indépendants), 29% sont indécis et 39% préfèrent une intervention publique dans l'économie.

Toujours en moyenne, et quel que soit le niveau hiérarchique, les salariés du privé sont toujours plus libéraux que les salariés du public (33% contre 26%). L'écart le plus important ne se trouve pas chez les cadres mais chez les membres des professions intermédiaires (29% dans le privé contre 21% dans le public). On peut également remarquer que les ouvriers, et cela quel que soit le secteur, sont plus libéraux que les cadres (dans le privé, 34% contre 32% et dans le public, 32% contre 26%).

L'intervention gouvernementale dans l'économie nationale est d'autant moins bien supportée que les salariés connaissent des difficultés. C'est ainsi que la proportion de libéraux passe à 37% chez les chômeurs à la recherche d'emploi contre 30% chez les salariés actifs. De la même façon, le taux de libéralisme monte avec le mécontentement exprimé à l'égard de l'économie nationale. Plus les salariés sont insatisfaits de l'état de leur économie et plus ils apparaissent libéraux. C'est ainsi que 40% des fortement insatisfaits sont libéraux contre 26% de ceux qui s'estiment au contraire très satisfaits. Cette corrélation se vérifie aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public même si les niveaux d'ensemble de libéralisme ne sont pas les mêmes. Dans le privé, on passe, en fonction du taux de satisfaction vis-à-vis de l'économie nationale, de 41% de libéraux à 26% pour les plus insatisfaits et dans le secteur public on passe de 34% à 21%. Les variations introduites par le positionnement sur l'échelle gauche-droite sont bien moins fortes car les salariés se positionnant à gauche sont libéraux à hauteur de 28% contre 34% de ceux qui se positionnent à droite. Une analyse hiérarchique confirme ces résultats et montre qu'en tout état de cause le degré de satisfaction à l'égard de l'économie nationale prime le positionnement politique, le niveau de diplôme ou bien encore le niveau de revenu.

À ce titre, on peut opposer deux groupes, celui des salariés très insatisfaits de l'état de l'économie ayant des revenus moyens ou supérieurs (c'est-à-dire supérieurs à 2 sur une échelle allant de 0 à 5) et situés en 45 et 54 ans, qui sont relativement très libéraux (45%), et celui des salariés assez satisfaits de l'économie ayant suivi des études post-secondaires et dont le degré de libéralisme n'est plus que de 20%. Il semble donc, du moins lorsqu'on examine les données moyennes, que l'appréciation de l'intervention gouvernementale en matière économique dépende beaucoup moins de facteurs sociaux lourds ou de la nature publique ou privée de l'emploi que des conditions personnelles concrètes que peut connaître chaque salarié. Les variations nationales dans le degré de libéralisme suivent assez exactement les variations nationales dans le degré de satisfaction vis-à-vis de l'économie. Parmi les pays où les salariés sont très satisfaits de l'économie, on trouve le Danemark (79%), les Pays-Bas (51%) et le Royaume-Uni (45%) alors que les trois pays où cette proportion est la plus basse sont la Pologne (8%), l'Allemagne (12%) et la France (16%). Le lien entre satisfaction et libéralisme ne dépend pas seulement d'une lecture « objective », économiste de la situation, mais également d'une lecture politique de la stratégie économique menée par chaque gouvernement. Cela conduit à faire deux observations.

Tout d'abord, il n'existe pas en Europe d'équation simple qui associe mécaniquement les modes de gestion (le degré de diffusion du new public management) et le degré de libéralisme. On aurait pu s'attendre à des niveaux importants de libéralisme au Danemark, aux Pays-Bas ou au Royaume-Uni alors qu'ils sont à la moyenne ou inférieurs à celle-ci. On peut même voir que les fonctionnaires français sont légèrement plus libéraux que leurs homologues britanniques ! C'est la santé de l'économie nationale telle qu'elle est perçue par les salariés ou la qualité de l'action gouvernementale en la matière qui commande le degré de libéralisme. La demande d'intervention gouvernementale croît lorsque la politique économique est déjà satisfaisante et diminue lorsqu'elle est insatisfaisante quels que soient les outils que les gouvernements utilisent. On est confronté ici très directement à la demande d'une bonne gestion gouvernementale, l'intervention n'étant pas jugée seulement en termes quantitatifs mais également qualitatifs.

Ensuite, l'homogénéité du secteur public est une fois de plus très variable selon les pays : forte en Allemagne, en Espagne et au Royaume-Uni, elle est en revanche très faible au Danemark, en France, en Italie ou aux Pays-Bas, pays où les fonctionnaires de gestion sont bien plus libéraux que les enseignants.

Tableau 23 - Proportion de libéraux économiques (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	29	44	28	27	28	31	31	18	27	23
Salariés du privé	31	46	29	30	29	31	30	18	30	23
Salariés du public dont :	22	35	20	21	23	25	28	14	24	17
Fonction publique	23	36	30	21	27	24	31	18	18	27
Secteur éducatif	18	36	19	22	18	24	19	8	28	15
Secteur social	24	35	17	19	25	27	39	15	21	15

Si l'intervention gouvernementale en matière économique est très diversement appréciée, son intervention fiscale, dans un but de redistribution des ressources économiques, est généralement plébiscitée. En effet, la proposition selon laquelle « le gouvernement devrait prendre des mesures pour réduire les différences dans les niveaux de revenus » obtient une proportion élevée de réponses positives (70% en moyenne) et qui ne varie pas en fonction du niveau de satisfaction à l'égard de l'économie nationale. Là non plus, il n'y a pas de différence entre les salariés du privé et ceux du public. En fait, la seule variable venant

expliquer la variance est le niveau de revenu puisque les enquêtés dont le foyer se situe au niveau 1 des revenus (toujours sur une échelle de 1 à 5) sont favorables à de telles mesures à hauteur de 84% contre 52% pour ceux qui se situent au niveau 5 de l'échelle des revenus. Une seconde variable est le niveau de diplôme, un faible niveau d'éducation venant augmenter la proportion, au sein de chaque catégorie de revenus, d'enquêtés répondant par l'affirmative (on passe ainsi pour ceux qui ont un revenu de niveau 1 de 85% de réponses positives pour ceux qui n'ont pas dépassé le niveau des études primaires à 70% pour ceux qui ont suivi des études post-secondaires). L'égalitarisme économique est donc assez fortement développé en moyenne chez les salariés européens mais cette moyenne recouvre des différences nationales considérables. Si l'on neutralise le niveau de revenu en ne sélectionnant que les revenus supérieurs (échelons 4 et 5), on voit que l'on passe d'un niveau de 78% d'enquêtés favorables à l'égalisation des revenus en Espagne et 74% en Italie, contre 69% en France, à un niveau beaucoup plus modeste au Royaume-Uni (56%), aux Pays-Bas (54%), en Allemagne (50%) et surtout au Danemark (42%).

On peut donc constituer un indice de libéralisme économique bâti sur les deux variables que l'on vient d'examiner. Bien entendu ce libéralisme économique doit être entendu comme la volonté de ne pas voir le gouvernement intervenir dans l'économie ou modifier les revenus. Il s'agit donc d'une orientation générale que l'on peut mesurer en fonction du nombre d'enquêtés cumulant deux modalités positives. En moyenne européenne, rares sont les salariés qui défendent un libéralisme pur et dur : 7% dans le secteur privé et 4% dans le secteur public (mais 12% parmi les indépendants). Au sein de secteur public, cependant, les fonctionnaires stricto sensu sont cependant aussi libéraux en moyenne que les salariés du privé (7%) et davantage que les enseignants (3%) ou les salariés du secteur social (4%). Le secteur public recèle néanmoins une homogénéité sociale plus grande car la différence entre les membres de l'élite (telle qu'on l'a définie plus haut) et les membres des autres catégories est bien plus restreinte : 6% de libéraux au sein de l'élite contre 3% dans les autres catégories alors que l'on trouve 21% de purs libéraux parmi les cadres du secteur privé contre 5% dans les autres catégories du privé. La proportion de purs libéraux est encore plus forte évidemment au sein de l'élite des indépendants, professions libérales et chefs d'entreprise (29%).

La répartition des réponses données par les représentants des élites ne brosse pas un tableau conforme à ce que l'on a pu peut-être trop vite appelé la « conversion au néolibéralisme ». En fait, les résultats de l'enquête montrent clairement que même les élites du secteur privé sont loin d'être majoritairement libérales de manière systématique. Dans le secteur public, le niveau de libéralisme est encore plus bas même dans des pays comme le Royaume-Uni ou les Pays-Bas qui ont été les pionniers du new public management. Loin d'être une émanation des élites salariées, l'évolution des modes de gestion semble donc relever bien davantage d'un travail politique ou d'une plus grande influence des élites financières sur les élites gouvernementales. La mise en place d'outils de gestion et de politiques de réforme n'est pas la simple application mécanique d'une demande politique majoritaire ni même d'une prise de contrôle des gouvernements par des élites publiques fortement imprégnées de valeurs libérales mais constitue une redistribution volontariste des ressources stratégiques entre les partenaires de l'action publique offrant notamment à la classe politique un plus grand contrôle des appareils bureaucratiques.

Le degré de libéralisme des élites ne correspond pas non plus au degré de mise en œuvre de réformes néolibérales de l'État car les élites allemandes sont les plus libérales alors même que l'Allemagne est restée largement à l'écart du mouvement. De même, les résultats enregistrés au Danemark et au Royaume-Uni ne rendent pas compte des transformations réalisées dans l'action publique de ces deux pays.

Tableau 24 - Le degré de libéralisme fort parmi les élites salariées

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Élites du public	5	12	2	0	3	5	0	6	NS	6
Élites (salariées) du privé	12	27	18	4	13	20	NS	6	NS	12
Autres salariés du public	3	5	13	2	2	4	2	1	0	0
Autres salariés du privé	4	10	14	1	1	6	0	4	3	3

3.3 L'ORGANISATION TERRITORIALE DES POLITIQUES PUBLIQUES

Le niveau territorial que les salariés préfèrent pour qu'il soit décidé d'un certain nombre de politiques publiques constitue également une norme générale venant définir les solutions institutionnelles (la plus ou moins grande décentralisation) mais également la relation qui peut s'établir entre la pratique démocratique et la résolution de problèmes concrets, c'est-à-dire le fait de proposer aux citoyens des choix qui portent sur le contenu des politiques publiques. Cet ensemble de questions permet de révéler dans quelle mesure en Europe le niveau national a été abandonné au profit du niveau européen ou du niveau régional/local.

Une première analyse d'ensemble sur la moyenne des résultats européens montre tout d'abord que le niveau de décision préféré pour aider les pays sous-développés ou pour lutter contre le crime organisé est le niveau international (60% dans les deux cas), alors que le niveau européen ou le niveau national ne dépassent pas les 20%. On écartera par la suite ces deux politiques qui n'impliquent du reste que très indirectement les salariés enquêtés.

Une seconde observation tient ensuite au fait que les autres politiques citées suscitent des réponses beaucoup plus partagées mais que ce partage se fait surtout entre le niveau national et le niveau européen³⁴. Très généralement, le niveau régional ou local n'est que rarement cité : il culmine à 17% pour les politiques sociales et les politiques agricoles, à 15% pour la protection de l'environnement. Mais ce taux descend aux alentours de 4% lorsqu'il s'agit de politiques de défense, de politiques d'immigration ou de politiques de taux d'intérêt. Le niveau local ou régional reste donc largement considéré comme un niveau de mise en œuvre mais pas un niveau de décision légitime pour les grandes politiques régaliennes ou sociales.

Une troisième observation est que le niveau européen est toujours largement concurrencé par le niveau national même dans des domaines où existent des institutions et des politiques européennes bien établies depuis des années et bien connues de tous. C'est évidemment le cas de la politique agricole dont 39% des enquêtés pensent qu'elle devrait être définie au niveau national alors que 30% d'entre eux estiment que ce devrait être au niveau européen. De la même façon, la définition des taux d'intérêt est davantage considérée comme relevant du niveau national que du niveau européen (44% contre 36%), ce qui s'explique par le fait que tous les pays enquêtés ne font pas partie de la zone euro, certains, comme le Danemark, ayant explicitement refusé d'y adhérer par référendum. Mais lorsque l'on sélectionne uniquement les pays de la zone euro, on voit que si le niveau européen est préféré, c'est encore dans des proportions modestes (40%) alors que le niveau national est encore cité par 30% des enquêtés.

³⁴ On peut constater par ailleurs que le taux de sans-réponse est très bas, de l'ordre de 4%. Il ne monte jusqu'à 9% qu'en ce qui concerne la politique de fixation des taux d'intérêts. On donne ici les résultats nets hors sans-réponse.

Enfin, on peut remarquer que le niveau international est préféré au niveau européen en matière de politique de protection de l'environnement (43% contre 17%), de politique d'immigration (34% contre 28%) et fait jeu égal en ce qui concerne les politiques de défense. Le niveau européen n'est donc pas seulement remis en cause par le nationalisme mais également par la volonté de résoudre certains problèmes à un niveau mondial.

Ces moyennes doivent être complétées par une analyse nationale. Quelle que soit la politique publique citée, les salariés britanniques sont toujours ceux qui favorisent le moins le niveau européen. Les écarts sont parfois très importants. Par exemple, en matière de Welfare, le niveau moyen accordé à la compétence européenne est de 8% au Royaume-Uni contre 26% en France ou 23% en Allemagne ; en matière de fixation des taux d'intérêt, le niveau moyen est de 11% pour l'Europe au Royaume-Uni contre 51% en Italie et 42% en France mais également 30% au Danemark alors que ce pays ne fait pas partie de la zone euro. A l'autre bout de l'éventail, les enquêtés des Pays-Bas sont les plus favorables à la compétence européenne, qu'il s'agisse d'agriculture, de défense, ou de politique d'immigration, alors qu'ils sont dépassés en matière de Welfare par la France et la Belgique ou le Danemark en matière de protection de l'environnement.

Les structures institutionnelles des divers pays ne semblent pas faire varier les attitudes des enquêtés. Par exemple, la quasi-fédéralisation de l'Espagne ou de l'Italie ne paraît pas provoquer de changements sensibles dans les préférences que les enquêtés évoquent en matière de politique de défense de l'environnement. Le niveau régional ou local est préféré en Italie à hauteur de 20% et de 11% en Espagne alors qu'il est également préféré par 20% des enquêtés en France et 8% seulement par ceux d'Allemagne alors même que le pays est fédéral. Il en est de même en ce qui concerne les politiques sociales. Si le niveau régional ou local est préféré par 30% des enquêtés en Italie, ce taux tombe à 13% en Espagne et à 5% en Allemagne. Le degré de fédéralisation ou de régionalisation ne semble donc pas jouer sur l'évolution de la demande³⁵.

Un indice d'europhobie permet de mesurer, sur la base de six politiques publiques, la préférence à l'égard du niveau de décision européen, cet indice allant donc de 0 à 6.

Le niveau 0, réunissant tous les enquêtés ne choisissant jamais l'Europe, constitue plus du tiers des répondants (34%). Les niveaux 1 et 2, traduisant un choix modéré pour l'Europe, réunissent quant à eux 42% des enquêtés, les niveaux 3, 4, 5 et 6, exprimant un choix européen délibéré, n'en représentant que 24%.

Une analyse ascendante hiérarchique révèle que la variable expliquant le plus la variation entre ces trois groupes est le niveau de diplôme. On passe ainsi de 43% en moyenne d'anti-europhobes pour les personnes n'ayant pas dépassé le niveau des études primaires à 23% pour celles qui ont suivi des études au-delà de l'enseignement secondaire. Au sein du premier groupe, le taux d'anti-europhobes monte encore jusqu'à 60% lorsque ces personnes ne peuvent pas ou ne veulent pas se situer sur l'échelle gauche-droite (ne sait pas, refus de répondre) alors que ce taux moyen diminue à 40% lorsqu'elles expriment un positionnement et cela qu'elles soient de gauche, du centre ou de la droite. A l'inverse, le niveau d'europhobie monte parmi les personnes ayant suivi des études en fonction de leur niveau de revenus. On passe ainsi à 35% d'europhobie pour les enquêtés ayant atteint le niveau 3 (sur 5) de l'échelle de revenu, ce taux augmentant encore ensuite à 46% pour les personnes ayant entre 45 et 55 ans et dont on peut penser qu'elles ont pu avoir des parents ayant connu la seconde

³⁵ Le détail des résultats nationaux est donné dans l'annexe 7.

guerre mondiale. La nature publique ou privée de l'emploi n'exerce pas d'influence notable sur cette distribution. En revanche, le jeu des diplômes et de la position sociale s'inscrit dans le cadre de différences nationales particulièrement marquées. La comparaison entre les élites montre des différences pouvant aller, par exemple, jusqu'à 40 points entre les élites françaises du secteur privé et leurs homologues britanniques. Par ailleurs, la différence entre public et privé s'affirme, à niveau de diplôme et de revenu égal, dans des pays comme le Danemark, l'Espagne et la France où les cadres du secteur privé sont bien plus européanistes que les cadres du secteur public.

Tableau 25 - Le degré d'européanisme fort des élites européennes (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Élites du public	55	48	30	31	39	11	47	46	NS	18
Élites (salariées) du privé	53	44	46	37	52	10	50	48	NS	24
Élites du secteur indépendant	55	72	32	33	63	9	67	50	NS	24
Autres salariés du public	27	35	16	17	27	5	31	35	9	14
Autres salariés du privé	32	28	18	19	27	5	21	30	10	12

La dimension « européaniste » n'explique pas tout. On ne peut pas en déduire une position anti-étatiste symétrique qui impliquerait que ceux qui rejettent le plus l'État comme lieu principal de décision pour les six politiques publiques citées dans l'enquête seraient systématiquement diplômés et d'origine supérieure. En effet, le rejet de l'État peut se faire autant parce que l'on préfère le niveau européen que parce que l'on préfère le niveau international ou le niveau régional/local. On a donc construit un indice permettant de mesurer la demande ou au contraire le rejet de l'État comme centre de décision qui va également de 0 à 6 et peut être découpé en trois groupes. On ne retiendra ici que le groupe « anti-étatiste » qui réunit les enquêtés n'ayant jamais choisi l'État ou seulement une fois comme centre de décision préféré. A la différence de ce que l'on a pu voir dans l'étude de la dimension européaniste, le choix ou le rejet de l'État ne dépend pas en priorité du niveau de diplôme mais du positionnement sur l'échelle gauche-droite. En moyenne, sur l'ensemble de l'échantillon, l'indicateur de rejet de l'État attire 38% des réponses mais le rejet est d'autant plus fort en moyenne que l'on se situe à gauche : 41% pour les enquêtés qui se positionnent à gauche contre 36% pour les centristes et 34% pour ceux qui se positionnent à droite. La difficulté provient du fait que l'on ne peut pas simplifier le débat à partir de ces données car à chaque positionnement politique correspond une combinaison de variables qui change. Pour ceux qui se positionnent à gauche, la première variable à entrer en ligne de compte ensuite est l'appartenance nationale puis diverses autres variables qui changent en fonction du pays considéré. Par exemple, les enquêtés de gauche en Espagne sont fortement anti-étatistes (50%) comme le sont ceux interrogés en France (48%) à la différence des enquêtés britanniques (23%). En France comme en Italie, c'est ensuite le niveau d'études qui joue, puisque les enquêtés français ne dépassant pas le niveau des études primaires sont anti-étatistes à hauteur de 39% contre 61% de ceux qui ont suivi des études supérieures. Au Royaume-Uni, en revanche, la variance au sein de la gauche s'explique surtout par l'âge des répondants, les 25-44 ans étant anti-étatistes à hauteur de 27% contre 8% seulement des 66 ans et plus.

Le paysage change chez les enquêtés centristes. Ici, c'est le niveau de revenu qui explique la variance dans les réponses. Si les centristes sont anti-étatistes à hauteur de 36% en moyenne, ce chiffre passe de 26% chez ceux qui ont un revenu faible (de niveau 1 sur 5) à 39% à partir d'un revenu supérieur à la moyenne (au-dessus de 3). Ensuite, intervient l'identité nationale. Les centristes fortunés français sont anti-étatistes à hauteur de 49% contre 56% de leurs homologues espagnols.

A droite, la première variable à prendre en considération est l'appartenance nationale puis diverses variables qui jouent selon les pays. En Espagne et en France, la variance chez les enquêtés de droite s'explique surtout par l'âge (49% pour les plus jeunes contre 41% pour

les plus âgés) alors qu'en Italie c'est le niveau de diplôme et qu'en Allemagne, curieusement, c'est la nature de l'emploi, les salariés du secteur public étant davantage anti-étatistes que les salariés du secteur privé (37% contre 30%). Ces résultats s'expliquent en grande partie par le fait que les enseignants et les personnels de l'aide sociale préfèrent le niveau de décision des Länder.

Une fois de plus, l'explication comparative ne peut donc pas s'épuiser dans l'usage de variables sociologiques globales valables pour tous les pays. On doit prendre en considération les interrelations entre des dimensions qui ne sont pas présentes au même degré dans tous les pays. Il n'existe pas non plus d'effet de symétrie entre l'Europe et l'État qui ne se situent pas de la même manière sur le champ des demandes politiques.

Si l'on étudie, par exemple, les politiques sociales, on voit que la distribution moyenne des réponses dans tous les pays étudiés varie en fonction du positionnement sur l'échelle gauche-droite. Si l'on sélectionne alors les enquêtés de gauche, on voit qu'ils préfèrent d'abord le niveau national à hauteur de 54% puis le niveau européen à concurrence de 19% alors que le niveau régional/local obtient 15% et le niveau international 12%. Au sein de cette population de salariés de gauche, on peut voir que le niveau de préférence pour l'État-nation varie mais ne varie pas uniquement au profit du niveau européen ou du niveau local. Les interrelations sont plus complexes. C'est ainsi qu'en Belgique et en Espagne la préférence pour le niveau national passe à 42% mais cette baisse profite à la fois au niveau européen, qui monte à 25%, et au niveau international, qui passe à 19%, alors que le niveau local baisse à 13%. En revanche, en Allemagne et en France, le niveau national grimpe à 56% mais cette hausse ne se fait pas au détriment du niveau européen, bien au contraire, puisque ce dernier passe à 27%, alors que le niveau international reste stable à 12% et que le niveau local, lui, tombe à 5%. Enfin, au Royaume-Uni, le niveau national monte à 57% mais, cette fois, au détriment du niveau européen, qui baisse à 12%, comme du niveau international qui passe à 9% alors que le niveau local est choisi bien plus souvent, passant à 22%. Bien entendu, il s'agit de mouvements relatifs car, globalement, les enquêtés qu'ils soient de gauche, du centre ou de droite, préfèrent en moyenne le niveau national pour décider des politiques sociales.

Les projets de réforme de l'État ne peuvent donc pas s'inscrire dans des logiques simples qui consisteraient, par exemple, à jouer le niveau européen et le niveau local en réduisant la part du niveau national car la nature des demandes politiques change en fonction de l'objet de l'intervention publique. La décentralisation, dans ces conditions, repose davantage sur des décisions gouvernementales que sur des demandes explicites provenant des salariés. Bien entendu, on pourra toujours penser que le niveau de décision préféré n'est pas celui de la mise en œuvre mais si l'on sépare décision et mise en œuvre on entre dans une logique de gestion et l'on sort de la logique politique et, dans ce cas, rien ne permet d'affirmer qu'il s'agit d'une avancée de la démocratie grâce à la recherche de la proximité.

4. LE RAPPORT AU TRAVAIL

Existe-t-il des différences dans le travail des salariés en Europe selon qu'ils appartiennent au secteur privé ou au secteur public ? Pour répondre à cette question, on peut tout d'abord étudier les conditions de travail et notamment le temps de travail comme le niveau de satisfaction exprimé par les salariés. On peut ensuite mesurer leur autonomie dans la définition des tâches ou l'organisation de leur travail en se demandant si le poids de la hiérarchie est partout

le même. Enfin, on doit s'arrêter à la question du syndicalisme, de sa réalité sur le terrain et notamment de son efficacité ou de son accessibilité aux salariés.

4.1 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Une première variable significative des conditions de travail tient au temps de travail. Celui-ci est difficile à mesurer à travers une enquête aussi vaste car il faut tenir compte de plusieurs caractéristiques des populations étudiées. La première tient à ce que les deux tiers des salariés du public sont des femmes qui sont très souvent employées à mi-temps ou à temps partiel. Une question permet de connaître le temps de travail officiel, tel qu'il a été défini par le contrat d'embauche ou les normes légales : près de 38% des salariés du public sont censés travailler moins de 35 heures par semaine contre 20% des salariés du privé. C'est dans le secteur éducatif que le nombre officiel d'heures de travail est le plus bas puisque la moitié des enquêtés disent qu'ils sont en dessous des 35 heures par semaine. En revanche, la proportion de fonctionnaires stricto sensu travaillant à ce niveau est rigoureusement égale à celle des salariés du privé (20%).

Une mesure plus utile et sans doute plus pertinente est celle du temps de travail réellement effectué. Pour ce faire, on a écarté tous les cas se situant en dessous de 35 heures officielles par semaine, norme la plus basse de l'Union européenne, afin de ne retenir que les salariés à plein temps. Le temps moyen de travail total (c'est-à-dire comprenant les heures supplémentaires rémunérées ou non) est alors de 45 heures pour l'ensemble des personnes qui travaillent, les différences n'étant pas très accusées au sein du monde salarié : 44,2 heures pour les salariés du privé contre 42,2 pour les fonctionnaires de gestion, 43,4 pour les enseignants et 41,7 pour les salariés du secteur social. L'écart-type montre que la dispersion est plus forte chez les enseignants (7,9) et les salariés du privé (7,6) et moindre chez les fonctionnaires et les salariés du secteur social (6,3 dans les deux cas). En revanche l'horaire total moyen atteint 53,4 heures chez les indépendants avec un écart-type important (10,6).

Il n'y a donc pas de différences flagrantes dans les horaires de travail des salariés du privé et dans ceux du public. Cette différence joue en fait en fonction du niveau hiérarchique car les cadres des deux secteurs sont dans des situations presque similaires (46,7 heures en moyenne pour les cadres du privé contre 45,3 heures pour les cadres du public) alors que les écarts se creusent entre les ouvriers et employés du privé, d'une part, et leurs homologues du public, d'autre part (43,6 heures pour les premiers contre 41 heures pour les seconds).

Les écarts entre pays européens peuvent être en revanche assez importants. Qu'il s'agisse de salariés du privé ou bien de fonctionnaires, c'est en Pologne que les salariés travaillent le plus (47,9 heures dans le privé et 45,7 heures dans la fonction publique stricto sensu) alors que c'est au Danemark qu'ils travaillent le moins (41,3 heures dans le privé contre 40 heures dans la fonction publique). Ces résultats correspondent à ceux que l'on a obtenus en ce qui concerne l'intérêt porté au travail ou bien en ce qui concerne la diffusion des valeurs de type pouvoir sur l'échelle de Schwartz. C'est également au Danemark que les enseignants et les agents du secteur éducatif travaillent le moins alors que c'est au Royaume-Uni qu'ils travaillent le plus. En moyenne, ces derniers travaillent généralement plus que les fonctionnaires de gestion.

**Tableau 26 - Moyennes des heures de travail réellement accomplies
(heures par semaine)**

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Salariés du privé	42,7	44,2	41,3	45,3	42,7	44,8	44,4	43,5	47,9	42,8
Fonctionnaires	41,2	43,3	40	40	41,5	42,9	41,9	41,3	45,7	42,6
Secteur éducatif	42,9	44,4	40	42,5	40,8	46,9	39,7	44,2	45,5	43,5

Environ la moitié des salariés actifs interrogés s'estiment satisfaits voire très satisfaits de leurs conditions de travail et de la gestion de leur organisation, c'est-à-dire qu'ils se positionnent d'eux-mêmes sur les niveaux 7 à 10 d'une échelle allant de 0 à 10. Cependant, cette moyenne recouvre des différences appréciables entre les divers groupes de salariés puisque les salariés du privé sont satisfaits à hauteur de 51% contre 43% des fonctionnaires stricto sensu, 49% des agents du secteur social mais 54% des enseignants ou des agents du secteur éducatif. En moyenne, la différence entre public et privé s'observe surtout chez les cadres, ceux du privé étant généralement plus satisfaits que ceux du public (56% contre 49%). Si l'on écarte l'appartenance nationale, qui reste une fois de plus la variable indépendante la plus importante pour expliquer la variance, c'est le niveau de diplôme puis l'âge qui déterminent en priorité cette satisfaction. Si cette dernière croît avec l'âge, ce qui ne peut guère surprendre, en revanche, le niveau de satisfaction ne croît pas de manière linéaire en fonction du niveau de diplôme. Il atteint son maximum chez les salariés n'ayant pas dépassé le niveau des études secondaires (55%) et redescend ensuite notamment chez ceux qui ont suivi des études supérieures (43%).

Il faut alors faire intervenir un autre critère d'analyse qui est celui de la proportion de surdiplômés c'est-à-dire celle de salariés ayant un niveau professionnel ne correspondant pas à leur niveau d'études. Le fait d'avoir suivi de longues études supérieures pour obtenir des emplois relativement modestes, soit des emplois de cadres mal rémunérés soit des emplois de catégorie intermédiaire, constitue un élément puissant dans l'insatisfaction à l'égard soit du travail effectué soit des conditions de travail et de l'environnement professionnel. Les résultats de l'enquête confirment bien ce phénomène puisque le taux de salariés satisfaits passe dans le public de 54% chez les sous-diplômés (cadres n'ayant pas fait d'études supérieures) à 48% chez les surdiplômés (employés ou membres de professions intermédiaires ayant suivi des études supérieures) alors qu'il passe dans le secteur privé de 57% à 41%, la comparaison entre public et privé étant évidemment toujours faussée sur ce point par les différences existant dans la mobilité professionnelle, plus régulière mais plus limitée dans le secteur public, comme dans les exigences légales, fortes dans le secteur public, concernant le niveau de diplôme minimum pour postuler à un emploi.

Il demeure que la France réunit ici tous les records d'insatisfaction, que ce soit chez les salariés du privé, les fonctionnaires stricto sensu ou bien les enseignants. L'insatisfaction à l'égard de l'organisation du travail est générale. Une distance considérable sépare les salariés français du secteur privé de leurs homologues danois ou néerlandais comme les fonctionnaires français de leurs collègues belges ou polonais. En revanche, et contrairement à ce que l'on pouvait penser a priori, les fonctionnaires britanniques sont loin de se situer au sommet de l'indicateur de satisfaction, se situant à peu près au même niveau que leurs homologues espagnols ou italiens. Ni les différences dans les modes de gestion ou dans les régimes juridiques ne semblent avoir eu un effet particulier sur le classement des divers groupes de fonctionnaires sur l'échelle de satisfaction. Les plus satisfaits se trouvent en Belgique, en Pologne, en Allemagne et au Danemark alors que ces pays ne partagent pas du tout ni le même état d'avancement de la réforme de l'État ni les mêmes conceptions de la fonction publique. Les comparaisons nationales concernant les enseignants montrent de même des écarts très importants, les enseignants

français étant à 8 points des avant-derniers, à savoir leurs collègues allemands, et à 28 points des premiers, à savoir leurs collègues danois !

Tableau 27 - Le degré supérieur de satisfaction à l'égard des conditions de travail et des modes de gestion (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	60	55	64	49	41	49	48	56	47	54
Salariés du privé	60	59	64	50	41	48	49	58	42	54
Salariés du public dont :	63	50	64	49	39	50	48	53	58	54
Fonction publique	60	53	52	39	32	42	39	45	54	48
Secteur éducatif	66	48	68	64	40	59	56	58	63	60
Secteur social	63	49	67	44	43	48	40	54	59	55

L'enquête contient une question qui permet de savoir si les salariés ont tenté dans les douze derniers mois d'améliorer leurs conditions de travail ou, du moins, d'en empêcher la dégradation. En moyenne, les salariés du public s'avèrent plus réformateurs que ceux du privé (61% contre 53%) mais les contrastes se font surtout entre catégories hiérarchiques, cet effort d'amélioration étant bien entendu surtout le fait des cadres et beaucoup moins celui des employés ou des techniciens. Les membres des élites du public comme du privé répondent par l'affirmative à hauteur de 70% environ contre 48% environ des membres des autres catégories professionnelles. Au sein du secteur public, ce sont les enseignants qui se montrent apparemment les plus désireux d'améliorer les conditions de travail (68%) avant les fonctionnaires de gestion (59%) et les agents du secteur social (56%). Plus de la moitié (61%) des salariés ayant tenté d'améliorer les conditions de travail estiment que ces efforts se sont traduits par des effets concrets. Qu'en est-il dans chaque pays ?

Les fonctionnaires stricto sensu sont toujours plus réformateurs que les salariés du secteur privé... sauf en France. Le contraste entre ces deux catégories est d'ailleurs le plus important que l'on puisse enregistrer puisque l'écart est de 18 points. Les fonctionnaires les plus réformateurs se retrouvent en Suède, au Royaume-Uni (30 points de différence avec la France !) et au Danemark, les moins réformateurs se trouvant, outre la France, en Espagne, en Italie et en Pologne. Là encore, une véritable rupture intervient en France entre les enseignants et les fonctionnaires de gestion, rupture que l'on n'observe pas ailleurs. Comment interpréter ce désengagement ou, du moins, cette absence relative d'intérêt pour les conditions de travail ou la gestion d'ensemble des organisations ? Ce désintérêt peut être lié au fait de n'être pas entendu par la hiérarchie ou de ne pas obtenir de résultats concrets. Dans tous les pays étudiés, on remarque que l'effet concret des initiatives prises par les salariés est toujours légèrement plus important dans le secteur privé que dans le secteur public, ce qui peut indiquer une réceptivité plus grande des directions à l'égard des propositions d'amélioration. Cela étant, le fait de s'engager dans une démarche de réforme n'indique pas dans quelle mesure celle-ci peut être couronnée de succès. Par exemple, si 75% des fonctionnaires danois ont tenté de faire quelque chose, seuls 58% d'entre eux ont réussi à l'obtenir et si 82% des fonctionnaires britanniques ont également pris des initiatives, ils ne sont que 61% à reconnaître que cela a pu déboucher sur quelque chose. Le taux de réussite de leurs collègues français est légèrement supérieur (64%) ce qui peut également s'expliquer par le fait que seuls ceux qui ont des chances sérieuses de réussir s'engagent dans des propositions de réforme.

Les variables tenant aux métiers et aux organisations sont évidemment trop nombreuses et complexes pour être traitées dans le cadre d'une enquête comparative mais on peut néanmoins tenter de savoir quel est le lien entre la satisfaction au travail et la propension à proposer des réformes. Cette relation statistique est plus complexe qu'on ne pourrait le croire.

Dans l'ensemble, en moyenne, plus les salariés sont insatisfaits et plus ils proposent des améliorations : 70% des insatisfaits déclarent avoir tenté d'améliorer les choses contre 53% des satisfaits. Cependant, ces résultats constituent une moyenne qui reste écrasée par le nombre plus grand de salariés du privé. Si l'on distingue chaque secteur, on peut observer que cette relation est largement confirmée au sein du secteur privé : en moyenne, les salariés insatisfaits sont réformistes à hauteur de 68% et ceux qui sont satisfaits à hauteur de 49% seulement. Ces résultats sont confirmés dans chaque pays.

Dans le secteur public, en revanche, cette relation n'existe pas : que l'on soit satisfait ou pas, la posture réformatrice ne change pas. En France, ce sont même les fonctionnaires les plus satisfaits qui sont les plus réformistes. Bien entendu, il s'agit ici de données moyennes qui ne tiennent pas compte du niveau hiérarchique. Si l'on sélectionne les membres de l'élite (comme on les a définies plus haut – réunissant les plus diplômés et les mieux rémunérés) qui sont fonctionnaires stricto sensu, on peut constater que la liaison entre satisfaction et réformisme est encore plus forte. Ainsi, les cadres fonctionnaires satisfaits de leur environnement de travail sont réformateurs à hauteur de 81% contre 59% des insatisfaits.

La posture réformatrice est donc sensiblement différente dans chaque secteur : dans les entreprises, elle est réactive alors que dans les administrations elle est cumulative. On peut sans doute déceler ici les limites intrinsèques de toute tentative visant à laisser les fonctionnaires prendre en main eux-mêmes une réforme à laquelle ils ne croient que dans la mesure où le système professionnel est suffisamment gratifiant et réceptif. Si le scepticisme l'emporte, comme c'est souvent le cas en France, pour des raisons tenant à la structure corporative ou au poids du politique, le comportement des élites sera soit l'apathie soit un désengagement prudent. Rien ne sert alors de dénoncer l' « inertie des bureaucrates ».

Tableau 28 - La proportion de salariés ayant tenté d'améliorer leurs conditions de travail (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	54	52	71	49	68	64	49	54	39	76
Salariés du privé	54	47	68	46	70	59	47	54	37	75
Salariés du public dont :	56	60	77	58	65	70	55	57	47	78
Fonction publique	59	58	75	53	52	82	50	61	38	85
Secteur éducatif	55	64	82	64	77	76	54	64	57	79
Secteur social	53	56	75	58	63	57	58	51	40	74

Cette hypothèse est confirmée par les résultats d'une autre question demandant aux enquêtés de se positionner sur une échelle allant de 0 à 10 pour qu'ils expriment dans quelle mesure ils ont été bien reçus et traités (« fairly treated ») lorsqu'ils ont émis des propositions de changement et cela quels que fussent les résultats concrets de leur démarche. Si l'on ne retient que la partie haute de l'échelle (échelons 7 à 10), on peut constater que les salariés français sont ceux dont les initiatives ont été les plus mal reçues et cela qu'ils travaillent dans le secteur privé ou dans le secteur public. La différence avec certains pays est considérable quelle que soit la catégorie considérée. Si l'on ne retient que l'ensemble du secteur public, il existe un écart de 46 points avec le Danemark, de 37 points avec les Pays-Bas et le Royaume-Uni, de 28 points avec l'Allemagne. La régularité de cette différence rend ce résultat très significatif : en France, la volonté réformatrice reste un risque pour les salariés.

Tableau 29 - La proportion de salariés bien traités après avoir suggéré des réformes (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	66	61	78	67	30	67	56	66	52	73
Salariés du privé	66	63	77	67	30	65	56	66	51	74
Salariés du public dont :	70	60	78	69	32	69	55	70	56	72
Fonction publique	67	53	76	58	19	68	38	75	81	72
Secteur éducatif	73	71	76	89	39	71	71	65	48	66
Secteur social	69	50	81	59	33	66	48	70	45	75

La relation entre la satisfaction à l'égard de l'environnement de travail et la propension à proposer des réformes est également liée à la plus ou moins grande autonomie professionnelle comme à la présence et au rôle des syndicats.

4.2 L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE

L'autonomie professionnelle peut être étudiée à travers le jeu de plusieurs variables : l'influence que les salariés exercent sur l'organisation de leur journée de travail, sur leur environnement de travail, sur les décisions concernant l'orientation du travail et sur la définition des tâches. Ces quatre variables constituent bien une échelle statistique (alpha de Cronbach = 0,8) permettant de construire un indice d'autonomie au travail allant de 0 à 4. Une cinquième variable, concernant la flexibilité dans les heures de travail ne sera pas prise en compte ici car elle reste trop dépendante des entreprises ou des administrations dans lesquelles travaillent les salariés³⁶.

Le degré d'autonomie varie fortement en fonction du niveau hiérarchique. Il faut donc procéder à deux analyses, la première concernant la distribution moyenne des réponses par secteur et la seconde distinguant les élites des deux secteurs des autres catégories professionnelles. La répartition moyenne par pays montre que les pratiques professionnelles sont très dissemblables, les degrés élevés d'autonomie se rencontrant dans les pays où l'on constate également une plus grande propension à proposer des réformes et une plus grande satisfaction au travail, à savoir le Danemark, les Pays-Bas et la Suède. A l'autre extrémité, on trouve l'Espagne, la Pologne, l'Allemagne et la France. Les moyennes obtenues chez les salariés du secteur privé suivent à peu près la même hiérarchie. D'une manière générale, les salariés du secteur public bénéficient d'une plus grande autonomie professionnelle et notamment les enseignants. Les fonctionnaires stricto sensu ont également plus d'autonomie dans tous les pays sauf un : la France. Là encore, des différences de l'ordre de 30 points séparent les fonctionnaires français de leurs collègues danois ou suédois. La plus grande autonomie moyenne des agents publics vient du fait que les employés et les ouvriers du public sont plus autonomes que leurs homologues du secteur privé.

A cette répartition générale se superpose, en effet, une répartition selon l'appartenance ou non aux élites. En moyenne, la distance entre les élites et les autres catégories de salariés est plus importante dans le secteur privé (40% d'autonomie contre 10%) que dans le secteur public (33% d'autonomie contre 16%). Les élites du privé sont d'ailleurs toujours plus autonomes que les élites du public : 62% contre 55% au Danemark, 47% contre 37% au

³⁶ Les résultats en sont néanmoins présentés dans l'annexe 8.

Royaume-Uni, 42% contre 35% en Belgique, 35% contre 26% en France, 31% contre 24% en Allemagne.

Le degré d'autonomie varie différemment selon les catégories en fonction de la taille des organisations. L'autonomie maximum des élites du secteur privé est atteinte dans les entreprises comprises entre 10 et 100 salariés. Elle baisse en dessous de 10 et au-dessus de 100. En revanche, dans le secteur public, l'autonomie baisse régulièrement avec la taille : on passe de 36% de cadres ayant une forte autonomie dans les organisations de moins de 10 salariés à 32% dans les organisations ayant plus de 100 salariés.

Le degré d'autonomie joue de manière très sensible sur le degré de satisfaction générale à l'égard de la gestion des organisations. La proportion de salariés très satisfaits est de 38% chez ceux qui ne disposent que d'une faible autonomie et monte à 64% chez ceux qui bénéficient d'une forte autonomie. De la même façon, plus les salariés sont autonomes et plus ils sont incités à proposer des améliorations ou des réformes puisque l'on passe, là encore, de 38% à 68% selon le degré d'autonomie.

Tableau 30 - Indice de forte autonomie professionnelle (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	19	11	34	8	14	21	14	26	8	30
Salariés du privé	23	13	38	10	16	23	20	31	11	34
Salariés du public dont :	26	18	44	23	19	25	33	31	17	35
Fonction publique	26	16	48	20	13	25	26	32	22	41
Secteur éducatif	25	23	47	35	24	22	36	33	17	42
Secteur social	27	13	39	16	18	26	33	29	10	30

Deux questions permettent par ailleurs de mesurer le degré de mobilité professionnelle éventuelle des enquêtés. La première porte sur la possibilité qu'ils ont de trouver un autre emploi similaire ou meilleur chez un autre employeur. Les réponses sont assez différenciées suivant les pays mais se distribuent clairement en fonction du taux de chômage. Cela étant, les difficultés économiques s'associent aux normes professionnelles pour bloquer la mobilité des agents publics tout particulièrement en Allemagne, en Espagne, en France et en Italie, qu'il s'agisse de fonctionnaires de gestion ou bien d'enseignants qui ne pensent pouvoir trouver avec facilité un autre employeur qu'en faibles proportions de l'ordre de 10 à 16%. Rien de comparable au Danemark, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni ou en Suède où la moitié des enseignants pense pouvoir changer d'employeur avec grande facilité.

Une seconde question porte sur le fait de savoir si les enquêtés auraient facilement la possibilité de lancer leur propre affaire. C'est encore en France que l'on trouve les chiffres les plus bas notamment dans le secteur public : 2% seulement des fonctionnaires estiment pouvoir facilement se lancer dans pareille aventure contre 11% en Espagne ou 18% en Italie³⁷.

La situation française semble donc caractérisée par un blocage général des situations professionnelles et un pessimisme prononcé des salariés, notamment dans le secteur public. Ces résultats peuvent expliquer en partie non seulement une plus grande conflictualité mais également le sentiment d'une plus grande vulnérabilité face à des changements qui sont toujours vécus comme venant d'en haut et comme pouvant remettre en cause des niches écologiques d'autant plus précieuses qu'il n'y a guère d'autre avenir professionnel.

³⁷ Les résultats détaillés sont donnés dans l'annexe 9.

4.3 LA SYNDICALISATION ET LE RÔLE DES SYNDICATS

Les taux de syndicalisation déclarée par les enquêtés sont conformes dans leur hiérarchie nationale aux évaluations qui ont pu être faites par le Bureau International du Travail (BIT). On voit en effet que la syndicalisation est un phénomène massif au Danemark et en Suède, pays suivis de loin par la Belgique. En toute dernière position apparaît la France dont les salariés du secteur privé comme les fonctionnaires sont les moins syndiqués dans le groupe des pays européens que l'on étudie. La fonction publique française n'est donc pas le fief de syndicats omniprésents. Il est vrai que le taux de syndicalisation ne présume pas de son influence sur la mobilisation des salariés. Mais il est légitime de penser que la faiblesse numérique ne permet pas aux syndicats de peser véritablement de manière équilibrée dans des négociations avec les représentants du patronat ou de l'État, ce qui les conduit à adopter des postures plus militantes ou politiques. Les taux de syndicalisation absolus, quant à eux, paraissent en retrait par rapport aux chiffres qui circulent³⁸, mais confirment le fait que le secteur public est toujours plus syndiqué en moyenne que le secteur privé. En revanche, la sur-syndicalisation des enseignants par rapport aux fonctionnaires stricto sensu n'est pas un phénomène général et ne peut s'observer, dans notre échantillon, qu'en France, en Pologne et, dans une moindre mesure, en Suède.

Le taux de syndicalisation moyen varie avec la taille des entreprises ou des services puisque l'on passe de 9% de syndiqués en moyenne en dessous de 10 salariés à 19% entre 10 et 100 salariés puis à 26% au-delà de 100 salariés. Ce phénomène est surtout marqué dans le secteur privé alors qu'il se stabilise dans le secteur public au-delà de 10 salariés autour de 30%. Ce taux de syndicalisation varie également en fonction de l'âge suivant une courbe en forme de cloche passant de 6% chez les salariés de 18-24 ans à 18% chez les 35-44 ans puis à 24% chez les 45-54 ans pour redescendre ensuite au même rythme. Le taux de syndicalisation augmente en moyenne avec le niveau de diplôme, passant de 9% chez les personnes n'ayant pas dépassé le niveau d'études primaires à 23% chez les titulaires de diplômes universitaires du premier cycle pour se tasser ensuite autour de 19%. Cela explique que les membres des élites du privé comme du public soient plus syndiqués que les membres des autres catégories socioprofessionnelles. En moyenne, le taux de syndicalisation est ainsi de 42% dans les rangs des élites du public (contre 20% dans les autres catégories) et de 22% parmi les élites du secteur privé (contre 11%). Cette observation ne se vérifie cependant au niveau national que pour l'Allemagne, et des pays ayant un très fort taux de syndicalisation comme le Danemark et la Suède. Elle n'est valable en France que pour le secteur public (23% de ses élites sont syndiquées contre 9% pour les autres catégories alors que les élites du privé comme les autres catégories du privé sont à 6%) et la même situation semble prévaloir dans une moindre mesure aux Pays-Bas. En Belgique, l'inverse prévaut puisque les catégories populaires ou intermédiaires sont deux fois plus syndiquées que les élites dans le public comme dans le privé. Cette différenciation entre les élites et les autres catégories joue donc toujours dans un cadre national et peut témoigner du fait que les syndicats constituent ou non des lieux de pouvoir.

³⁸ D'après le BIT, les chiffres moyens seraient les suivants : Danemark 87%, Suède 79%, Belgique 69%, Italie 35%, Allemagne 29%, Royaume-Uni 29%, Pays-Bas 27%, Pologne 15%, Espagne 15%, France 9%. La moyenne de tous les pays de l'Union européenne serait de 28%. Voir <http://www.ilo.org>

Tableau 31 - Les taux de syndicalisation déclarée (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	30	15	66	8	7	17	15	21	8	58
Salariés du privé	37	16	67	8	6	11	16	19	7	57
Salariés du public dont :	37	20	78	19	12	35	28	32	23	75
Fonction publique	37	23	77	22	7	36	36	48	12	71
Secteur éducatif	34	28	71	13	20	41	21	37	28	82
Secteur social	40	12	83	22	9	31	25	23	24	73

La diversité des formes d'engagement syndical en Europe permet de comprendre en revanche le fait que la syndicalisation soit dissociée en moyenne d'un positionnement précis sur l'échelle gauche-droite. En revanche, si l'on étudie cette relation pays par pays, on voit qu'il existe dans notre échantillon deux groupes de pays. Dans le premier, il n'existe effectivement pas de relation ni d'influence statistique entre syndicalisation et positionnement politique : c'est le cas de la Belgique (28% des syndiqués sont à gauche et 23% à droite), du Danemark (24% à gauche et 43% à droite), des Pays-Bas (35% à gauche et 38% à droite) et de la Pologne (28% à gauche comme à droite). Dans le second groupe, l'appartenance syndicale est synonyme de positionnement plus fréquent à gauche alors même que la fréquence de ce positionnement n'est pas la même d'un pays à l'autre : en premier vient la France (59% à gauche, 23% à droite), puis l'Espagne (58% à gauche, 13% à droite), l'Allemagne (44% à gauche, 15% à droite), l'Italie (44% à gauche, 27% à droite), la Suède (44% à gauche, 30% à droite) et enfin le Royaume-Uni (32% à gauche, 22% à droite).

La syndicalisation, en moyenne, est assez fortement associée à l'autonomie professionnelle. Si l'on reprend l'indice d'autonomie professionnelle que l'on a calculé plus haut, on voit que près de 30% des salariés faisant partie du groupe à forte autonomie sont syndiqués contre 11% de ceux qui appartiennent au groupe à faible autonomie. On ne peut donc pas déduire de l'autonomie professionnelle une tendance à l'individualisation ou à l'isolement. Cette association s'explique bien entendu par les pratiques de certains pays (notamment le Danemark et la Suède) où une forte autonomie moyenne s'associe à un fort taux de syndicalisation. Corrélativement, le fait d'être syndiqué constitue une incitation à proposer plus souvent des réformes ou des améliorations sur les lieux de travail. Cependant, cette relation n'est vraiment forte que dans quelques pays, et notamment en France : si les syndiqués déclarent à hauteur de 88% avoir fait des propositions pour améliorer les conditions de travail ou les modes de gestion, les non-syndiqués ne sont plus que 64%. Le comportement plus actif des syndiqués peut être également observé dans des pays où les syndicats n'ont pas les mêmes statuts sociaux ou professionnels qu'il s'agisse du Danemark, de l'Espagne, des Pays-Bas ou du Royaume-Uni. L'activisme professionnel des salariés est donc déconnecté de leur engagement politique ou de la politisation des syndicats.

Mais la relation entre syndicalisation et posture réformatrice n'est pas elle-même répandue partout. En effet, on peut voir qu'en Allemagne, en Belgique, en Italie et en Pologne, le fait d'être syndiqué ne joue pas beaucoup sur la propension à intervenir pour améliorer les conditions de travail ou de gestion. En fait, une analyse de régression sur la propension à proposer des réformes montre que la première variable est bien le degré d'autonomie professionnelle, suivi par la nationalité puis par l'âge. En soi, le fait d'être syndiqué ou non ne joue pas beaucoup. Le « réformatisme » est donc surtout lié aux conditions de travail existant dans chaque organisation et à la rencontre entre culture professionnelle et culture nationale en ce qu'elle peut définir des codes sociaux relatifs au respect de la hiérarchie ou à la solidarité vis-à-vis

de ses collègues. Il faut également tenir compte du fonctionnement des syndicats et de leur efficacité intrinsèque.

A ce titre, on peut tenter de mesurer à la fois l'ouverture des syndicats aux suggestions des salariés et le poids que les salariés leur accordent dans la modification des conditions de travail. Pour ce faire, on a sélectionné les seuls enquêtés déclarant qu'il y avait une présence syndicale (section ou autre type de représentation) sur leurs lieux de travail.

En moyenne, le tiers (33%) des enquêtés pensent qu'il est facile ou très facile (échelons 7 à 10 de l'échelle) d'avoir prise sur les actions menées par les syndicats et le quart d'entre eux (26%) estiment qu'il est facile ou très facile pour ces syndicats d'avoir une influence sur les conditions de travail. Évidemment, le fait d'être syndiqué améliore l'image des syndicats. Chez les syndiqués, la proportion de ceux qui pensent l'influencer facilement augmente sensiblement (40%) mais la proportion de ceux qui pensent que le pouvoir syndical est réel n'augmente que très peu (29%). D'une manière générale, le fait d'être salarié du privé ou du public ne change rien à l'affaire.

La distribution moyenne des réponses par pays à ces deux questions est relativement trompeuse car il apparaît que les syndiqués eux-mêmes peuvent être assez sceptiques sur la capacité d'écoute de leurs syndicats ou sur leur influence (c'est notamment le cas en Belgique où les syndiqués sont même plus sceptiques que les non-syndiqués). Par ailleurs, la proportion de syndiqués n'est pas la même d'un pays à l'autre et la moyenne nationale recouvre en fait des situations différentes. En revanche, si l'on compare systématiquement les réponses en fonction de la syndicalisation, on est en mesure d'apprécier le degré d'homogénéité des salariés ou, dans une perspective symétrique, l'existence ou l'absence d'une fracture entre le monde des syndiqués et celui des autres salariés. On constate alors que les différences entre salariés non-syndiqués et salariés syndiqués sont particulièrement importantes en ce qui concerne l'ouverture ou la réceptivité des syndicats en Suède (31 points de différence), en France (25 points), en Espagne (21 points), en Allemagne (19 points). En ce qui concerne l'influence des syndicats, le pessimisme des non-syndiqués est surtout important en Espagne (21 points de différence) et en France (16 points). Comme le montre le tableau 32, la syndicalisation reste donc en France un engagement spécifique qui ne constitue pas le prolongement naturel de l'emploi salarié.

Tableau 32 - L'appréciation portée par les salariés sur les syndicats (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Haut degré d'ouverture des syndicats :										
Syndiqués	20	49	35	33	49	34	50	37	17	44
Non-syndiqués	30	30	31	12	24	18	37	25	8	13
Grande influence des syndicats :										
Syndiqués	27	17	35	42	39	33	30	25	16	33
Non-syndiqués	31	16	31	21	23	32	27	24	16	20

4.4 LE MONDE DES CADRES : DIFFÉRENT MAIS DIFFÉRENTS

La question des cadres a déjà été abordée à plusieurs reprises dans cette étude³⁹. Il faut encore essayer de savoir dans quelle mesure leurs attitudes et leurs comportements les distinguent encore des membres des professions intermédiaires. Ce débat est important à la fois en termes de sociologie politique et en termes de sociologie du travail⁴⁰. L'hypothèse peut en effet être avancée que l'on assiste au minimum à un déclin social des cadres, déclin qui serait corrélatif à la perte de valeur relative des diplômes et à l'évolution des entreprises comme des organismes du secteur public qui ont tous tendance à dualiser leur organisation et à séparer assez nettement les dirigeants des cadres opérationnels. La question du travail des cadres peut et doit donc être mise en relation avec leur environnement social.

Dans un premier temps, il convient d'établir le profil moyen des cadres salariés en les comparant aux membres des professions intermédiaires dans les dix pays européens étudiés. Les résultats d'ensemble de cette comparaison menée en termes moyens au niveau européen sont assez clairs : les cadres européens ne se distinguent pas ou guère des membres des catégories intermédiaires en ce qui concerne leur sociabilité (telle qu'elle est évidemment appréhendée dans l'enquête) ou leurs valeurs culturelles. En revanche, les cadres se distinguent dans le rapport au travail.

Si l'on passe en revue les différents éléments de sociabilité, il apparaît en effet qu'il n'existe pas de différence statistique significative, ou pas de différence du tout, en ce qui concerne, par exemple, l'importance accordée à la famille, aux loisirs, aux amis, au travail et même à la politique. On peut tout juste repérer une légère différence dans l'importance accordée à la vie associative (19% des membres des catégories intermédiaires lui donnent une grande importance contre 15% des cadres). Mais la distribution de l'indice de participation à la vie associative est similaire dans les deux groupes (43% contre 42% participent à deux associations ou plus). D'une manière générale, les résultats sont très proches lorsqu'il s'agit d'évaluer les modes de vie. Par exemple, 22% des cadres contre 21% des membres des professions intermédiaires (mais 14% seulement des ouvriers et employés) considèrent qu'ils ont davantage de relations sociales que les autres personnes de leur âge. Et lorsqu'on leur demande dans quelle mesure ils s'estiment heureux dans la vie, sur la base d'une échelle d'appréciation, 59% des cadres comme des membres des catégories intermédiaires déclarent qu'ils se sentent très heureux (contre 52% des ouvriers et des employés). La véritable différence, dans le domaine des modes de vie, intervient entre les cadres du privé et ceux du public. Ces derniers sont toujours bien plus engagés dans la vie associative, qu'il s'agisse d'associations de défense du consommateur, d'associations à but humanitaire ou de protection de l'environnement. Même les résultats sur l'indice mesurant l'activité associative sont très différents : 39% seulement des cadres du privé participent à deux associations ou plus contre 53% des cadres du public.

³⁹ Il faut cependant bien distinguer les cadres, traités ici d'après les déclarations concernant l'occupation professionnelle, des membres de l'élite dont on a parlé plus, catégorie composée de ceux qui ont des diplômes de l'enseignement supérieur et un niveau de revenu élevé par foyer. En pratique, les cadres intègrent largement la catégorie des élites mais ils sont étudiés ici dans leur situation professionnelle telle qu'elle est définie par les contrats de travail ou les normes légales, quel que soit leur niveau de revenu ou leur niveau de diplôme.

⁴⁰ Pour illustrer ce débat, voir notamment : Paul Bouffartigue, *Les cadres, fin d'une figure sociale*, Paris, La Dispute, 2001 et Anousheh Karvar et Luc Rouban (dir.), *Les cadres au travail, les nouvelles règles du jeu*, Paris, La Découverte, 2004.

Il en est de même en matière de valeurs culturelles. On n'enregistre pas de différence entre les cadres et les membres des professions intermédiaires en ce qui concerne le degré de xénophobie. Dans les deux cas, 29% des enquêtés se positionnent sur l'échelon de forte xénophobie contre 41% des ouvriers et des employés. Cadres et techniciens acceptent de la même façon (75%) l'idée d'avoir un patron d'origine ethnique différente. On peut encore remarquer que les deux groupes ont le même niveau d'engagement civique (signature de pétition, participation à des manifestations, etc.) : 34% des membres des deux groupes ont eu au moins deux fois en un an l'occasion de s'engager ainsi contre 18% des ouvriers et des employés. Mais cette proportion passe à 44% chez les cadres du public.

En bref, selon un indice mesurant le degré « d'implication sociopolitique » reposant à la fois sur le degré de politisation, sur le degré d'engagement civique et sur la fréquentation des associations (ces trois dimensions sont statistiquement liées), les cadres ne diffèrent pas vraiment des professions intermédiaires : 40% des premiers contre 37% des seconds (mais seulement 16% des ouvriers et des employés) se situent au sommet de cet indice.

Cette proximité sociale, qui peut s'expliquer par l'élévation du niveau de vie des catégories intermédiaires, ne se traduit pas en moyenne par des choix électoraux similaires, car les cadres votent toujours plus en faveur de la droite modérée. Les cadres sont en particulier toujours plus nombreux à voter pour la droite conservatrice (17% contre 12%) et toujours moins nombreux à voter pour la gauche socialiste ou social-démocrate (33% contre 35%).

Les différences entre cadres et professions intermédiaires passent pour l'essentiel par leur vie professionnelle. En moyenne, toujours, les cadres sont bien moins syndiqués que les techniciens et autres professionnels de rang intermédiaire (19% contre 28%), par une plus grande autonomie professionnelle (19% se situent sur le dernier échelon de l'indice d'autonomie contre 14% des professions intermédiaires) et par une plus grande satisfaction à l'égard des modes de gestion et des conditions de travail : 54% en moyenne se trouvent sur le dernier échelon de l'indice de satisfaction – mais 56% dans le privé et 49% dans le public – contre 49% des professions intermédiaires.

La satisfaction au travail culmine d'ailleurs chez les cadres « encadrants » (58%) alors que les cadres experts sont un peu plus réservés (46%). La position de ces derniers est d'ailleurs toujours plus difficile : ils sont relativement moins bien traités lorsqu'ils proposent des améliorations dans leur entreprise (53% sont bien traités contre 65% des « encadrants ») et considèrent qu'il est moins facile de trouver un meilleur emploi ou un emploi équivalent chez un autre employeur (25% contre 32%).

Ces éléments d'évaluation de la situation des cadres ne sont évidemment valables qu'en moyenne sur les dix pays étudiés. L'élément principal de discrimination n'est pas le genre (bien que les femmes cadres soient en moyenne défavorisées par rapport aux hommes) mais bien la nationalité, comme le montre l'analyse factorielle que l'on présente en annexe⁴¹. Les cadres sont surtout différents d'un pays à l'autre dans leur degré d'autonomie professionnelle alors qu'ils adoptent des comportements plus homogènes en ce qui concerne l'implication sociopolitique. De la même façon, et même si les niveaux absolus sont évidemment différents, ils votent toujours plus en faveur de la droite modérée que les membres des professions intermédiaires, sauf au Royaume-Uni et aux Pays-Bas. On a indiqué dans le tableau ci-après les résultats par pays en ne prenant en considération que les cadres travaillant dans des organisations de plus de 10 salariés. On a fait figurer le vote des professions intermédiaires à côté

⁴¹ Annexe 8.

de celui des cadres. Le « milieu européen » des cadres n'existe donc qu'à travers le partage de valeurs culturelles communes et une propension plus forte à voter pour la droite modérée (le niveau de diplôme faisant généralement obstacle à des votes extrémistes) mais reste introuvable dès que l'on aborde la réalité sociale des métiers auxquels ils se consacrent.

Tableau 33 - Les cadres des organisations de plus de dix salariés dans leur environnement national (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Forte autonomie professionnelle	43	27	62	33	20	45	52	46	33	57
Forte implication sociopolitique	36	50	47	46	40	43	27	44	14	51
Vote en faveur de la droite modérée/vote des professions intermédiaires	68/53	42/32	67/49	67/53	55/42	34/37	61/47	61/60	38/32	57/49

CONCLUSION

Une première conclusion laconique de cette étude pourrait être celle-ci : le salarié européen n'existe pas. En effet, à l'exception de quelques dimensions de la culture politique, comme l'intérêt que l'on porte à la vie politique, la plupart des facteurs commandant soit les attitudes soit les comportements sont inséparables de la nationalité des enquêtés. Comme on l'a vu plusieurs fois, on assiste en fait à des combinaisons de variables qui peuvent être différentes d'un pays à l'autre en fonction de son histoire, des rapports sociaux ou des représentations que les salariés peuvent se faire de la vie au travail ou de l'engagement politique.

Autant dire que le thème de l'« européanisation » doit être manié avec beaucoup de prudence et de circonspection car on a pu constater que même dans les pays les plus engagés sur la voie de la réforme libérale de l'État il existait des différences sociopolitiques importantes entre le secteur public et le secteur privé mais que ces différences ne jouaient pas de la même manière dans chaque pays. La généralisation et la diffusion d'outils communs ne disent rien en effet sur la réception de ces outils et sur la capacité relative des intéressés à les intégrer dans leur univers sociopolitique ou dans leur univers de travail. En ce sens, les cadres diffèrent, dans leurs choix politiques et leur rapport au travail, des professions intermédiaires, mais leur groupe n'est pas homogène. Il serait abusif d'y voir la constitution d'une élite européenne.

On a pu également constater que les salariés du public, et cela quel que soit le régime juridique ou la dose de new public management, sont toujours plus engagés en politique mais que ce n'est pas leur situation professionnelle qui implique mécaniquement cet engagement. La politisation dépend du niveau de diplôme et du positionnement politique, niveaux et positionnements qui peuvent varier sensiblement d'un pays à l'autre. Par exemple, le fait d'appartenir au secteur éducatif n'entraîne pas nécessairement une surpolitisation. Il faut encore que les enseignants se positionnent à gauche, ce qui n'est pas le cas dans tous les pays européens. De même, le vote en faveur de la gauche ou de la droite modérées s'explique par la nationalité et la religion bien plus que par l'appartenance à un secteur socioprofessionnel. Et lorsque les salariés du secteur public s'avèrent effectivement différents de ceux du privé, notamment sur le registre de la politisation ou de la sociabilité, il faut encore prendre garde à bien mesurer les distances qui séparent les fonctionnaires de gestion des enseignants ou des agents des services sociaux.

D'une manière générale, le noyau dur de l'identité politique n'est que rarement concerné par la distinction public-privé : qu'il s'agisse de la conception de la citoyenneté, plutôt « militante » ou plutôt « délibérative », du degré de confiance interpersonnelle, qui commande la capacité sociale de mettre en place une logique « contractualiste », du degré de xénophobie, qui pèse sur les politiques d'intégration, les identités nationales ou l'appartenance aux élites sociales restent décisives. En fait on pourrait même dire que les pratiques sociales de la vie politique sont différentes d'un pays à l'autre : pratique participative au Danemark, qui repose sur une implication des salariés au quotidien ; pratique apparemment utilitariste de la politique en Italie ; intérêt intellectuel pour la politique en France qui reste un marqueur social car il permet de démontrer sa « compétence ».

L'affirmation d'une frontière entre public et privé, qui fonde les politiques de réformes de l'État est donc démentie par l'enquête empirique. La réforme de l'État reste largement une construction politique : le respect du droit est toujours plus important chez les fonctionnaires que chez les salariés du privé, on n'observe pas de conversion massive au libéralisme

économique même dans les pays où s'est implanté le new public management, les demandes politiques concernant la plus ou moins grande décentralisation ne relèvent pas de variables sociologiques simples et il n'existe pas d'effet de symétrie (ou de jeu à somme nulle) entre l'Europe et l'État. La réforme libérale de l'État procède par affirmations et de manière volontariste mais ne peut pas être considérée comme l'expression naturelle d'un « tournant historique » et d'une demande massive des salariés en général et des fonctionnaires en particulier. Cette réforme relève davantage d'une politique visant à changer l'ordre institutionnel sans justification objective autre que des finalités économiques et financières.

Cela étant, l'enquête nous dévoile en même temps la très grande fragilité du salariat français. L'attachement à la vie politique est bas, la politisation moyenne, toujours considérée comme excessive au regard de critères européens, s'avère très éloignée de celle que l'on peut observer dans les pays scandinaves. C'est en France que les niveaux de satisfaction à l'égard des conditions de travail sont les plus bas. C'est encore en France que le degré d'autonomie professionnelle, même des cadres, reste le plus modeste et c'est toujours en France que règnent à la fois une grande défiance interpersonnelle et une méfiance à l'égard des syndicats qui n'ont toujours pas pu trouver une place « naturelle » dans l'univers de travail⁴². On est renvoyé ici aux structures de pouvoir internes aux diverses organisations, entreprises, administrations ou syndicats, qui viennent limiter l'horizon professionnel des salariés tout comme leur volonté d'investir dans un changement. Toute porte à penser que le réformisme reste toujours en France un risque pour les salariés, ce qui peut expliquer la dimension souvent politique des conflits sociaux.

⁴² La « spécificité française » est donc bien confirmée. L'enquête ESS met en lumière un « malaise démocratique » typiquement français qui s'est aggravé en dix ans car le déclin de la politique traditionnelle ne s'est pas accompagné d'un investissement particulier dans les nouvelles formes de contestations. Pour un débat sur ce sujet : Pascal Perrineau (dir.), *L'engagement politique : déclin ou mutation ?*, Paris, Presses de Sciences Po, 1994 et Pascal Perrineau (dir.), *Le désenchantement démocratique*, Editions de l'Aube, La Tour-d'Aigues, 2003.

ANNEXES

ANNEXE 1 : MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

Si l'enquête permet effectivement de repérer les fonctionnaires des autres salariés, il a fallu distinguer de la fonction publique *stricto sensu* des secteurs comme l'éducation et le secteur social, qui ne relèvent pas dans tous les pays de l'Union européenne de l'administration publique. Il a fallu également identifier et séparer les salariés des services publics en réseaux (« public utilities ») qui réunissent désormais des personnels aux statuts très variés selon les pays même si la tendance est à la privatisation et donc à l'alignement sur le droit commun du travail. Pour exploiter cette enquête dans des conditions de sécurité scientifique maximales, et après de nombreuses vérifications croisées des données disponibles, on a donc retenu des grilles de lecture qui reposent à la fois sur une définition juridique et sur une définition fonctionnelle.

On peut tout d'abord identifier les divers types de salariés avec précision en fonction de leur secteur d'activité : salariés des entreprises privées (N=17 288), salariés des « public utilities » (N=1 473), fonctionnaires *stricto sensu* (N=1 814), salariés du secteur éducatif (N=2 106), salariés du secteur social (N=2 675) et enfin, hors salariat, les indépendants (chefs d'entreprises, professions libérales, commerçants, etc. N=3 911).

La précision des enquêtes étant inversement proportionnelle à leur degré de représentativité, il convient d'opérer des regroupements par grands secteurs dès lors que l'on désire faire intervenir des catégories hiérarchiques (cadres, techniciens, ouvriers et employés). On a donc créé à côté du secteur des entreprises privées un « secteur public » réunissant tous les salariés qui, sans être nécessairement fonctionnaires *stricto sensu* (c'est-à-dire des fonctionnaires de gestion travaillant dans des ministères ou des organismes gouvernementaux), participent à des politiques publiques pilotées ou régulées par les autorités politiques nationales ou locales. La notion de « salariés du secteur public » regroupe donc ici les fonctionnaires *stricto sensu*, les agents publics travaillant dans les services d'éducation ou les services sociaux mais exclut les salariés des « public utilities » dont une majorité travaillent dans des entreprises privées (énergie, adduction d'eau, transports, etc.). Cette opération n'est évidemment pas parfaite mais le détail des activités professionnelles recueillies auprès des personnes interrogées est tel qu'il permet d'opérer ce tri avec une précision suffisante.

Il faut enfin tenir compte d'éventuels problèmes liés à la structure même des sous-échantillons. Il n'existe pas de différence dans la distribution des classes d'âge entre salariés du privé et salariés du public. La proportion d'actifs et de retraités est également similaire (19% de retraités dans le privé contre 16% dans le public). La proportion de représentants du secteur public est de l'ordre de 22% des salariés, ce qui correspond aux moyennes observées dans l'ensemble des populations salariées européennes. En revanche, mais c'est une conséquence de la démographie des deux secteurs, le secteur public est beaucoup plus féminisé que le secteur privé : en moyenne, 69% de femmes contre 31%. Une autre différence, qui constitue également une reproduction par l'enquête des conditions réelles de travail, tient à ce que 35% des femmes contre 11% des hommes travaillent à temps partiel. Enfin, la distribution des diplômes n'est pas la même puisque la proportion de personnes titulaires d'un diplôme d'études supérieures n'est que de 16% pour les salariés des entreprises privées mais passe à 36% pour l'ensemble du secteur public avec un maximum de 56% dans le secteur éducatif. Ces proportions

restent conformes à la fois à la sociologie des fonctions publiques, marquées par des taux importants de surdiplômés, et à la nature des fonctions exercées.

Les résultats nationaux ont été comparés à des moyennes européennes pondérées en fonction de la population et de la structure de chaque sous-échantillon national. Les sous-échantillons nationaux de salariés sont suffisamment étoffés pour faire des comparaisons, le but restant de mettre en lumière des différences relatives et non pas d'analyser en profondeur toutes les dimensions de la culture politique ou professionnelle de l'ensemble des catégories de travailleurs dans tous les pays. Les résultats se concentrent donc sur les salariés, qui constituent 74% de tout l'échantillon européen, et ne traitent pas particulièrement des indépendants, qu'ils soient auto-employés ou employés dans des structures familiales, même si la présence des ces derniers sert d'utile contrepoint. On n'a pas isolé non plus les salariés des « public utilities » dont les réponses moyennes en Europe s'alignent peu ou prou sur celles des salariés des entreprises privées. La recherche porte donc principalement sur la différence public/privé en écartant au mieux tous les facteurs de brouillage.

*ANNEXE 2 : LA POLITISATION***Proximité à un parti politique (%)**

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	48	46	67	51	51	51	45	59	29	69
Salariés du privé	45	45	64	51	51	50	46	56	31	68
Salariés du public dont :	53	48	71	62	52	54	56	67	36	72
Fonction publique	56	55	74	56	52	49	70	41	42	75
Secteur éducatif	55	54	69	73	53	58	58	27	34	72
Secteur social	49	39	70	61	52	53	39	33	32	71

Grande importance de la politique dans la vie (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	18	31	27	15	16	15	23	27	16	20
Salariés du privé	15	30	25	13	14	15	18	26	16	19
Salariés du public dont :	23	35	32	24	16	13	30	31	17	23
Fonction publique	19	37	27	19	16	17	30	37	18	27
Secteur éducatif	28	40	39	26	16	14	29	37	18	28
Secteur social	22	29	29	28	15	11	29	26	15	19

Parlent fréquemment de politique avec leur entourage (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	29	48	40	28	35	29	32	37	36	35
Salariés du privé	26	48	40	27	33	27	28	35	37	34
Salariés du public dont :	32	53	43	43	41	31	43	44	46	43
Fonction publique	31	57	43	41	37	41	44	46	49	58
Secteur éducatif	36	58	51	45	45	32	41	50	45	53
Secteur social	29	47	38	45	41	24	42	41	44	34

Analyse de régression : expliquer l'intérêt pour la politique

	B	E.S.	Wald	Signif.
Pays			531,196	,000
BE	-,476	,080	35,632	,000
DE	,027	,072	,141	,708
DK	,054	,081	,451	,502
ES	-1,364	,095	207,186	,000
FR	-,724	,082	77,239	,000
GB	-,250	,074	11,440	,001
IT	-,746	,096	60,106	,000
NL	,465	,073	40,800	,000
PL	-,419	,084	24,731	,000
Âge			310,562	,000
18-24	-,852	,077	123,912	,000
25-24	-,825	,063	172,396	,000
35-44	-,490	,059	68,826	,000
45-54	-,234	,060	15,380	,000
55-65	-,005	,060	,006	,939
Niveau d'études			1047,294	,000
Sans diplôme	-2,349	,148	251,933	,000
Études primaires	-1,917	,094	418,026	,000
Premier niveau du secondaire	-1,565	,084	348,347	,000
Second niveau du secondaire	-,927	,083	125,946	,000
Post-secondaire	-,642	,095	45,443	,000
Études supérieures premier cycle	-,110	,089	1,507	,220
Catégorie de salarié			80,740	,000
Privé	-,375	,056	44,479	,000
Public utilities	-,242	,092	6,971	,008
Fonction publique	-,015	,087	,029	,865
Secteur éducatif	-,320	,084	14,514	,000
Secteur social	-,535	,074	52,520	,000
Religion			19,586	,003
Catholiques	-,033	,049	,456	,499
Protestants	,169	,051	10,938	,001
Autres chrétiens	-,025	,131	,037	,846
Juifs	,694	,498	1,942	,163
Musulmans	,360	,158	5,191	,023
Autres	-,080	,204	,152	,697
Constante	2,080	,110	358,195	,000

Analyse de régression : expliquer le vote en faveur de la droite modérée

	B	E.S.	Wald	Signif.
Religion			380,613	,000
Catholiques	1,041	,057	334,521	,000
Protestants	,593	,060	98,389	,000
Autres chrétiens	,029	,181	,025	,875
Juifs	-1,139	,726	2,462	,117
Musulmans	-,587	,329	3,190	,074
Autres	-,321	,282	1,296	,255
Revenus du foyer			56,668	,000
Niveau 1	-,649	,106	37,776	,000
Niveau 2	-,425	,087	23,818	,000
Niveau 3	-,417	,064	42,721	,000
Niveau 4	-,274	,062	19,592	,000
Âge			62,364	,000
18-24	-,491	,110	20,085	,000
25-24	-,454	,081	31,193	,000
35-44	-,477	,073	42,958	,000
45-54	-,451	,072	39,148	,000
55-65	-,193	,073	6,959	,008
Niveau d'études			21,336	,002
Sans diplôme	-,674	,177	14,472	,000
Études primaires	-,284	,122	5,453	,020
Premier niveau du secondaire	-,124	,103	1,447	,229
Second niveau du secondaire	-,048	,099	,236	,627
Post-secondaire	-,063	,113	,312	,576
Études supérieures premier cycle	-,160	,100	2,558	,110
Pays			364,285	,000
BE	,481	,167	8,309	,004
DE	-,425	,115	13,611	,000
DK	,097	,175	,307	,580
ES	-,368	,147	6,257	,012
FR	-,306	,125	6,011	,014
GB	-,793	,119	44,428	,000
IT	,195	,133	2,151	,142
NL	,568	,140	16,465	,000
PL	-1,143	,149	58,692	,000
Catégorie d'emploi			126,920	,000
Salariés du privé	-,444	,064	48,321	,000
Salariés du public	-,792	,071	124,389	,000
Profession du père			56,065	,000
Professions supérieures	,471	,063	55,366	,000
Professions intermédiaires	,247	,053	21,862	,000
Constante	,568	,159	12,686	,000

*ANNEXE 3 : DÉFINITIONS DE LA CITOYENNETÉ***Être un bon citoyen : il est important d'être actif en politique (%)**

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	11	17	24	10	7	11	18	16	31	15
Salariés du privé	10	17	20	9	5	11	16	14	31	14
Salariés du public dont :	13	20	27	12	7	11	26	20	30	18
Fonction publique	11	24	26	17	8	11	21	20	34	19
Secteur éducatif	14	22	27	13	7	10	23	27	32	24
Secteur social	13	17	26	5	7	11	27	16	24	16

Être un bon citoyen : il est important de forger sa propre opinion de manière indépendante (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	79	92	95	71	73	84	80	90	82	94
Salariés du privé	79	92	95	74	73	85	83	90	83	94
Salariés du public dont :	81	94	96	78	76	85	87	91	88	96
Fonction publique	75	95	94	71	79	86	90	90	90	94
Secteur éducatif	83	96	94	82	75	87	86	93	87	100
Secteur social	83	92	97	83	75	84	85	91	87	95

Être un bon citoyen : il est important de s'engager dans des associations (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	36	28	36	38	34	31	53	44	36	26
Salariés du privé	32	28	34	37	33	31	52	43	36	25
Salariés du public dont :	37	30	41	46	37	36	56	47	36	27
Fonction publique	39	34	46	45	38	36	55	47	35	30
Secteur éducatif	37	31	45	46	29	39	57	52	43	37
Secteur social	36	27	37	47	44	34	60	43	29	23

ANNEXE 4 : L'IMMIGRATION**L'immigration est une mauvaise chose pour l'économie nationale (%)**

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	39	31	41	26	28	44	27	34	39	27
Salariés du privé	41	33	42	27	30	48	29	34	39	28
Salariés du public dont :	31	27	36	22	23	41	21	27	35	23
Fonction publique	33	30	43	19	28	45	17	30	37	22
Secteur éducatif	30	22	26	21	17	36	20	23	36	18
Secteur social	31	29	39	25	24	44	25	29	33	25

**L'immigration est mauvaise pour l'emploi
(les travailleurs immigrés prennent les emplois des nationaux) (%)**

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	42	46	14	37	30	42	40	21	52	12
Salariés du privé	44	49	16	38	33	45	41	23	50	12
Salariés du public dont :	37	42	11	30	24	37	34	16	46	10
Fonction publique	45	46	15	24	31	32	37	21	41	11
Secteur éducatif	32	36	9	29	17	30	35	13	38	7
Secteur social	33	47	10	39	23	44	30	16	59	10

**Les immigrés profitent plus des services sociaux et de santé
qu'ils n'y contribuent par leurs cotisations (%)**

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	53	56	53	38	41	56	29	47	48	40
Salariés du privé	55	58	54	38	45	61	29	48	49	41
Salariés du public dont :	49	51	50	39	31	49	29	41	44	35
Fonction publique	52	51	57	44	29	53	26	43	42	40
Secteur éducatif	46	47	47	33	28	43	29	37	50	26
Secteur social	47	56	50	38	35	51	30	43	40	37

L'immigration est mauvaise pour la vie culturelle nationale (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	22	18	24	20	33	34	31	19	15	10
Salariés du privé	24	19	27	22	35	38	31	20	15	10
Salariés du public dont :	16	14	16	19	27	27	25	14	14	7
Fonction publique	23	13	25	21	32	27	25	14	18	8
Secteur éducatif	13	10	12	20	18	22	22	9	12	5
Secteur social	14	17	15	14	30	31	27	17	13	8

L'immigration amplifie la criminalité (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	75	76	70	71	60	61	61	81	67	69
Salariés du privé	77	78	72	71	63	63	64	80	67	71
Salariés du public dont :	71	74	66	73	53	56	55	78	65	65
Fonction publique	70	77	71	78	55	67	61	83	67	72
Secteur éducatif	77	69	63	60	51	51	49	72	57	61
Secteur social	66	77	65	78	53	53	58	77	72	64

*ANNEXE 5 : CE QUI EST IMPORTANT DANS LA VIE***Grande importance de la famille (%)**

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	89	90	95	94	91	94	90	82	97	96
Salariés du privé	88	91	95	94	92	94	91	84	97	95
Salariés du public dont :	91	90	97	93	89	96	93	79	97	97
Fonction publique	90	91	98	92	92	97	92	80	97	97
Secteur éducatif	92	91	96	91	85	94	93	78	96	96
Secteur social	92	89	97	95	90	98	94	80	97	98

Grande importance des amis (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	76	78	89	74	73	80	59	80	71	84
Salariés du privé	75	78	89	72	70	79	62	81	70	83
Salariés du public dont :	77	82	93	79	75	83	62	80	68	85
Fonction publique	72	77	92	72	69	80	60	76	69	80
Secteur éducatif	76	85	94	78	76	83	61	84	68	85
Secteur social	84	81	93	88	79	85	67	80	66	88

Grande importance des loisirs (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	64	62	79	67	49	59	56	73	57	76
Salariés du privé	66	62	80	68	50	61	59	74	59	77
Salariés du public dont :	67	66	83	81	50	59	63	75	58	77
Fonction publique	58	59	84	77	47	60	60	79	59	73
Secteur éducatif	67	70	78	80	52	61	60	74	55	81
Secteur social	74	67	86	86	50	57	71	73	60	77

*ANNEXE 6 : LA PARTICIPATION AUX ASSOCIATIONS***Associations sportives et de plein-air (%)**

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	39	34	38	15	27	32	18	50	6	43
Salariés du privé	40	31	39	15	28	32	18	50	6	44
Salariés du public dont :	40	36	41	21	30	32	16	54	5	42
Fonction publique	40	41	49	21	22	36	30	52	9	52
Secteur éducatif	44	34	40	30	35	36	13	57	8	44
Secteur social	36	34	38	14	32	25	10	54	0	38

Associations de loisirs (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	31	21	30	14	25	23	13	23	5	28
Salariés du privé	28	19	28	13	24	20	13	20	4	28
Salariés du public dont :	36	25	36	25	30	28	20	30	7	28
Fonction publique	30	27	42	24	21	27	24	29	6	29
Secteur éducatif	51	28	43	28	35	36	25	34	9	36
Secteur social	27	22	29	24	32	22	8	27	3	25

Associations de défense des consommateurs (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	10	28	18	4	5	32	7	32	1	38
Salariés du privé	10	29	17	4	5	27	8	30	1	37
Salariés du public dont :	14	30	19	6	8	41	11	39	1	46
Fonction publique	14	36	19	5	8	40	14	47	2	47
Secteur éducatif	15	36	27	11	6	47	11	42	1	49
Secteur social	12	19	15	3	8	35	6	35	0	44

Associations humanitaires ou de défense des droits de l'homme (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	9	7	13	6	8	5	6	9	1	14
Salariés du privé	8	5	10	5	6	4	6	7	1	11
Salariés du public dont :	14	12	20	15	10	7	13	15	2	23
Fonction publique	9	11	13	9	5	8	2	11	2	22
Secteur éducatif	20	13	23	11	14	7	16	25	4	34
Secteur social	12	11	21	26	10	6	19	12	0	20

Associations de défense de l'environnement (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	11	7	13	4	7	8	5	21	1	8
Salariés du privé	9	6	11	3	6	6	5	19	1	7
Salariés du public dont :	18	10	18	6	7	11	6	30	2	10
Fonction publique	15	9	15	1	10	13	6	33	2	12
Secteur éducatif	24	13	23	9	6	11	4	37	5	12
Secteur social	14	9	15	10	6	10	13	26	0	8

Associations éducatives ou scientifiques (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	13	8	8	9	8	11	4	11	3	13
Salariés du privé	9	6	6	8	7	6	3	8	2	11
Salariés du public dont :	25	13	13	26	13	20	8	18	8	19
Fonction publique	16	10	5	13	16	9	6	11	3	12
Secteur éducatif	44	22	21	44	15	38	14	34	14	36
Secteur social	15	6	12	24	9	13	4	13	3	16

Associations d'entraide ou à but social (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	26	17	19	11	13	19	7	12	3	21
Salariés du privé	23	16	17	12	12	18	8	11	3	20
Salariés du public dont :	29	16	22	11	12	22	7	12	4	22
Fonction publique	24	17	27	8	11	21	12	10	5	26
Secteur éducatif	36	15	27	11	10	22	5	11	5	23
Secteur social	28	18	16	14	14	22	4	12	3	20

*ANNEXE 7 : LE NIVEAU TERRITORIAL DE DÉCISION PRÉFÉRÉ***La politique agricole (%)**

	Moyenne	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
International	14	21	12	13	17	21	14	10	18	6	10
Européen	30	41	39	39	22	32	19	25	46	20	25
National	39	25	34	41	40	34	48	35	29	60	47
Régional/local	17	14	16	7	20	13	18	29	7	14	18

Les politiques sociales (Welfare) (%)

	Moyenne	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
International	12	17	11	6	19	12	9	10	13	4	16
Européen	18	23	23	9	23	26	8	14	18	6	14
National	54	47	60	67	44	55	58	46	55	54	60
Régional/local	17	13	5	18	13	7	25	30	14	35	10

La politique d'immigration (%)

	Moyenne	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
International	34	40	24	19	44	40	32	31	37	49	18
Européen	28	34	32	29	22	31	16	31	35	23	21
National	34	21	40	48	30	26	46	37	25	26	54
Régional/local	4	5	5	4	4	3	6	7	3	1	8

La politique de protection de l'environnement (%)

	Moyenne	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
International	43	51	60	44	50	42	51	17	62	21	54
Européen	17	21	19	21	18	17	6	20	18	16	16
National	25	14	13	26	22	20	26	49	13	35	20
Régional/local	16	14	8	10	11	20	17	20	8	29	11

La politique de fixation des taux d'intérêt (%)

	Moyenne	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
International	16	24	13	19	24	17	9	21	23	10	12
Européen	36	40	48	30	28	42	11	51	42	16	25
National	44	32	35	48	41	38	74	26	32	71	59
Régional/local	4	5	4	4	8	3	6	3	3	4	3

La politique de défense (%)

	Moyenne	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
International	31	36	34	29	26	27	35	31	34	26	17
Européen	30	41	40	36	27	35	15	32	42	20	24
National	37	21	26	35	43	35	49	35	24	52	57
Régional/local	2	2	1	1	5	2	2	3	1	3	3

*ANNEXE 8 : L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE***Grande flexibilité des horaires de travail (%)**

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	43	33	55	21	36	50	40	55	20	58
Salariés du privé	45	33	59	21	39	49	42	58	19	62
Salariés du public dont :	42	32	48	19	30	50	35	51	21	52
Fonction publique	45	44	67	21	34	60	36	66	19	75
Secteur éducatif	33	29	49	20	29	36	33	35	24	42
Secteur social	46	27	40	15	29	54	37	51	16	48

Grande autonomie dans l'organisation quotidienne du travail (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	62	49	72	40	64	60	58	68	37	75
Salariés du privé	61	48	70	39	64	60	54	70	35	77
Salariés du public dont :	65	57	77	46	64	59	65	70	42	74
Fonction publique	68	62	82	43	52	72	50	74	43	80
Secteur éducatif	65	65	86	64	78	48	78	72	46	82
Secteur social	64	45	70	30	60	61	58	66	33	67

Grande influence sur l'environnement de travail (%)

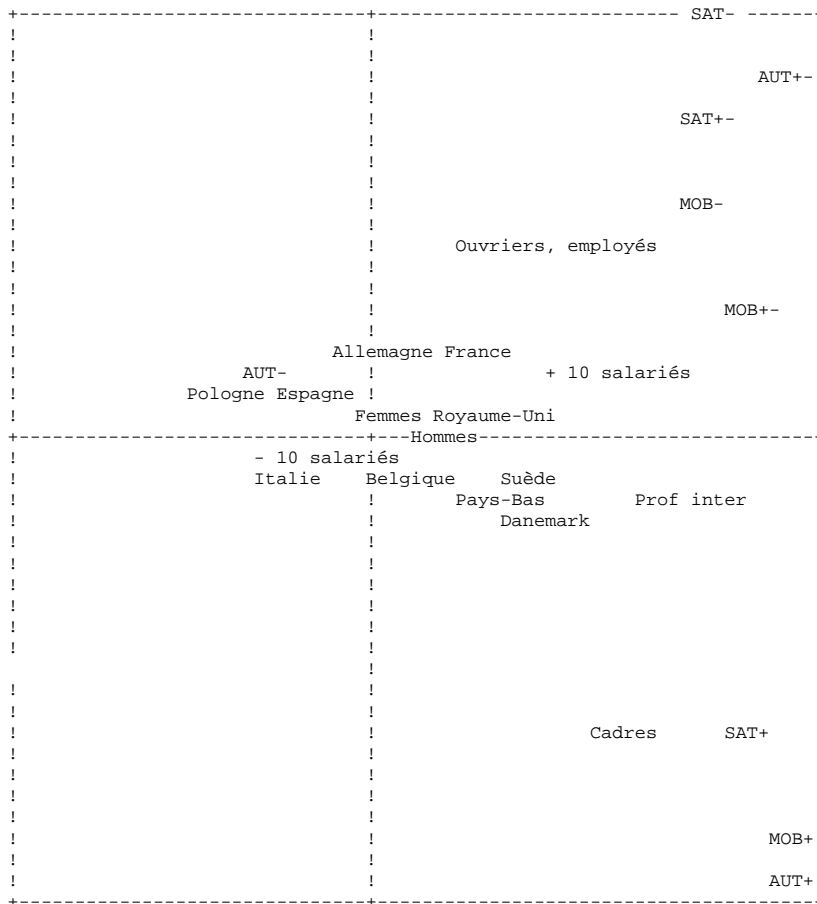
	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	50	38	75	28	32	48	62	58	39	60
Salariés du privé	51	35	73	26	34	48	59	61	38	63
Salariés du public dont :	53	49	79	38	29	47	64	57	48	58
Fonction publique	49	51	74	36	26	43	65	65	43	72
Secteur éducatif	58	59	87	49	36	44	66	56	57	52
Secteur social	53	37	77	28	26	51	61	52	37	55

Grande influence sur les décisions concernant la direction générale du travail (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	48	32	62	27	36	51	44	55	31	59
Salariés du privé	49	31	61	23	37	53	40	57	29	61
Salariés du public dont :	48	37	64	43	35	49	50	58	42	56
Fonction publique	48	31	71	39	23	51	46	58	48	58
Secteur éducatif	55	41	71	49	44	47	56	56	48	59
Secteur social	42	37	57	40	36	49	42	58	26	55

Grande influence pour changer les tâches (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	35	17	54	23	35	42	26	42	21	47
Salariés du privé	38	17	54	22	37	43	29	44	20	50
Salariés du public dont :	34	18	54	28	33	40	20	40	23	43
Fonction publique	34	14	53	28	28	40	21	43	26	45
Secteur éducatif	35	18	61	36	36	38	15	52	24	52
Secteur social	32	20	51	18	33	43	29	34	14	38

Analyse factorielle : l'univers de travail des cadres

Légende : les indices sont indiqués de la manière suivante : AUT (autonomie professionnelle), MOB (capacité de trouver facilement un autre emploi au moins équivalent), SAT (niveau de satisfaction à l'égard de ses conditions de travail). Les pays comme le genre des enquêtés ont été projetés en variables supplémentaires. On a indiqué par ailleurs la taille des organisations.

*ANNEXE 9 : LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE***Grande facilité pour trouver un autre emploi similaire ou meilleur (%)**

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	32	12	42	19	22	42	26	43	9	44
Salariés du privé	36	12	42	21	23	42	29	42	9	40
Salariés du public dont :	28	13	43	17	21	43	20	46	8	52
Fonction publique	17	10	22	13	16	29	9	37	12	36
Secteur éducatif	20	4	51	17	16	49	17	47	7	50
Secteur social	44	24	47	21	28	46	34	50	6	59

Grande facilité pour lancer sa propre affaire (%)

	BE	DE	DK	ES	FR	GB	IT	NL	PL	SE
Moyenne nationale	18	9	20	9	10	17	22	22	10	29
Salariés du privé	18	10	22	9	12	19	21	25	10	32
Salariés du public dont :	18	7	18	13	8	12	21	17	12	23
Fonction publique	15	9	22	11	2	13	18	25	12	31
Secteur éducatif	18	3	26	15	10	14	19	18	9	33
Secteur social	20	8	12	13	10	10	26	14	16	16

BIBLIOGRAPHIE

- Agnès Alexandre-Collier et Xavier Jardin, *Anatomie des droites européennes*, Paris, Armand Colin, 2004.
- Geert Bouckaert and Christopher Pollitt, *Public Management Reform*, Oxford, Oxford University Press, 2000.
- Paul Bouffartigue, *Les cadres, fin d'une figure sociale*, Paris, La Dispute, 2001
- Daniel Boy et Nonna Mayer (dir.), *L'électeur a ses raisons*, Paris, Presses de Sciences Po, 1997.
- Pierre Bréchon (dir.), *Les valeurs des Français – Évolutions de 1980 à 2000*, Paris, Armand Colin, 2000, p. 110.
- Jacques Chevallier, *L'État post-moderne*, Paris, LGDJ, 2^e éd., 2004.
- Olivier Galland, « Les relations de confiance », *Revue Tocqueville*, 1999, n° 1, p. 45 et s.
- Guy Hermet et Julian Thomas Hottinger (dir.), *Les partis politiques en Europe de l'Ouest*, Paris, Economica, 1998
- Anousheh Karvar et Luc Rouban (dir.), *Les cadres au travail, les nouvelles règles du jeu*, Paris, La Découverte, 2004.
- Pascal Perrineau (dir.), *L'engagement politique : déclin ou mutation ?*, Paris, Presses de Sciences Po, 1994.
- Pascal Perrineau (dir.), *Le désenchantement démocratique*, La Tour-d'Aigues, Éditions de l'Aube, 2003.
- Luc Rouban, « Le vote des retraités », *Revue administrative*, 337, janvier 2004, p. 66-74.
- Gérard Grunberg, Nonna Mayer et Paul M. Sniderman (dir.), *La démocratie à l'épreuve*, Paris, Presses de Sciences Po, 2002.
- Daniel-Louis Seiler, *Les partis politiques en Occident*, Paris, Ellipses, 2003.
- François de Singly et Claude Thélot : *Gens du privé, gens du public : la grande différence*, Paris, Dunod, 1988.
- Monique Wach et Béatrice Hammer, *La structure des valeurs est-elle universelle ?*, Paris, L'Harmattan, 2003.

CEVIPOF



CENTRE DE RECHERCHES POLITIQUES DE SCIENCES PO



98, rue de l'Université

75007 Paris

Tél. 33 (0)1 45 49 51 05

e-mail : info@cevipof.sciences-po.fr

Site Internet : www.cevipof.msh-paris.fr