



P O L I C Y N O T E



La Politique au Travail

**Vécu en entreprise et fractures politiques
des salariés en France**

Yann Algan (HEC Paris)

Antonin Bergeaud (HEC Paris)

Camille Frouard (HEC Paris, ENSAE)

M a r s 2 0 2 6

La politique au travail

(Enquête sur 3,900 salariés du privé 2024-2025)

« *L'entreprise est le laboratoire de la confiance sociale.* »

8 Résultats clefs

1	L'axe qui sépare les électorats au travail n'est ni le salaire, ni la CSP. C'est la qualité du lien social vécu au quotidien dans l'entreprise.
2	Le salarié proche du RN a davantage confiance dans l'entreprise mais se défie fortement de ses collègues. Il est isolé socialement.
3	Le salarié LFI se méfie de la direction mais fait confiance à ses collègues de travail.
4	Le salarié LFI est frustré par le sens ; le salarié RN par l'absence de perspectives de promotion et de reconnaissance.
5	Les salariés Renaissance sont épanouis dans toutes les dimensions du vécu au travail... mais sont très peu nombreux !
6	Les non-affiliés ne sont pas « indécis » — ils sont en atonie. Même isolement que le RN, mais sans colère ni espoir.
7	La Gauche Radicale est la plus inquiète face aux transformations du travail (dont l'IA) mais plébiscite le télétravail. Le RN le rejette massivement, synonyme d'encre plus d'isolement.
8	La confiance dans les collègues prédit les attitudes culturelles et en particulier l'ouverture à l'immigration — dans toutes les CSP.

5 faits marquants

- 33 % des salariés du privé déclarent n'avoir aucune affiliation partisane.
- La Droite Radicale et le RN : premier parti du salariat privé (22,6 %) et des cadres (14%, devant Renaissance et LR à 13%).
- Le RN n'est pas un bloc : 60 % de « RN heureux » et 40% de « RN malheureux » - et ce n'est pas une question de cadres contre ouvriers.
- La Gauche Radicale est la plus inquiète face aux transformations du travail, notamment l'IA.
- La confiance dans les collègues explique plus que le salaire les différences d'attitudes vis-à-vis de l'immigration.

3 implications

Entreprises La solitude et l'absence de reconnaissance au travail est un enjeu démocratique, et pas uniquement un enjeu RH !	Politiques publiques La confiance et la cohésion sociale se construisent dans l'expérience concrète en entreprise, et pas dans les seules politiques publiques de quartier, d'éducation ou de redistribution !	Démocratie Un tiers des salariés, les plus isolés au travail, sont non-affiliés et ne votent pas : l'atonie professionnelle précède l'atonie civique.
---	---	--

Introduction - Comment l'expérience de vie au travail éclaire les nouvelles lignes de fracture politique

Mars 2026. Le Rassemblement National présente plus de 700 listes aux municipales et s'implante dans des territoires longtemps jugés imprenables. Au premier tour des législatives 2024, le RN est devenu le premier parti de toutes les catégories de salariés : 57 % des ouvriers, 44 % des employés, et 22 % des cadres.¹ Nos enquêtes auprès d'un échantillon représentatif de près de 3 900 salariés du privé en 2024 et 2025 confirment la même pénétration profonde : après les salariés sans proximité partisane (33 %), le RN s'impose comme la première force politique du salariat privé (25,5 %), très loin devant l'ensemble des autres partis. Fait encore plus notable, il est devenu le premier parti chez les cadres (14 %), à égalité avec Renaissance, loin de l'image d'un parti cantonné aux « perdants de la mondialisation ». Si le RN attire des salariés de toutes conditions, quels sont les ressorts communs de cette adhésion transversale ? Plus généralement, quelles sont les expériences de vie au travail et les aspirations d'un ouvrier, employé ou cadre selon qu'ils se sentent proches de la Gauche radicale, du Centre ou de la Droite radicale. Qu'est qui différencie véritablement dans le vécu au travail un employé qui exprime une proximité partisane pour le RN plutôt que LFI ?

Ce que l'on sait et ne sait pas

La science politique a identifié deux prédicteurs du vote radical plus puissants que le revenu ou le diplôme : la confiance interpersonnelle et la satisfaction dans la vie. Algan, Beasley, Cohen et Foucault (2019) montrent ainsi qu'un faible bien-être, très lié aux conditions économiques et au sentiment de déclassement, prédit le vote antisystème, tandis qu'une faible confiance dans les autres en général, au-delà des immigrés, prédit spécifiquement le vote en faveur de la droite radicale². C'est donc le *regard que l'individu porte sur sa propre vie* (Rosanvallon, 2021) plus que la fiche de paie qui détermine le vote et l'anomie relationnelle plus que la pauvreté objective qui fait le partage des eaux entre radicalité de gauche et de droite³.

Or ces variables se forment en grande part dans un lieu concret : l'entreprise. De l'usine qui forgeait le vote communiste à la boutique qui votait contre la gauche, la sociologie française

¹ Ipsos/Talan pour France Télévisions, Radio France et Public Sénat, menée les 27-28 juin 2024 auprès de 10 286 personnes.

² Sur confiance et démocratie : Putnam, *Bowling Alone* (2000) ; Uslaner, *The Moral Foundations of Trust* (2002) ; Algan et al., *La fabrique de la défiance* (2014).

³ Algan et al., *Les origines du populisme* (2019), Rouban, *Les ressorts cachés du vote RN* (2024) ; Peugny, *Le Déclassement* (2009).

a toujours pressenti le lien entre l'atelier et le bulletin de vote⁴. Des travaux plus récents⁵ montrent que la dégradation des conditions de travail, la dualisation du marché de l'emploi, et les attentes frustrées de participation nourrissent une défiance qui dépasse la sphère professionnelle. Aux États-Unis, une littérature en explosion⁶ documente la *ségrégation politique sur le lieu de travail* — Démocrates et Républicains ne travaillent plus au même endroit, et cette ségrégation est comparable à celle par genre. Parallèlement, le clivage entre « ouverture » et « fermeture » culturelle s'est imposé comme grille de lecture orthogonale au traditionnel axe gauche-droite⁷.

Mais un angle mort subsiste. Aucune enquête ne croise, pour la France⁸, les expériences de vie au travail (les émotions et inquiétudes professionnelles, la confiance dans le management ...) *et* le positionnement politique — et ce, à l'intérieur d'une même catégorie socio-professionnelle (CSP). Les enquêtes électorales ignorent le vécu au travail. Les enquêtes sur le travail ignorent le vote. Ce travail vise à combler ce vide.

Notre enquête inédite (Bilendi, 3 909 salariés du privé, interrogés entre 2024 et 2025) ne se limite pas à une comparaison entre cadres et ouvriers comme le font déjà nombres d'enquêtes électorales mais analyse les ressentis *au sein* d'une même profession : cadres RN contre cadres Renaissance, employés LFI contre employés LR. Des collègues qui partagent une même occupation, un même revenu, mais pas un bulletin de vote du fait de vécu au travail potentiellement très différents en termes d'autonomie décisionnelle, politiques managériales ou positionnement dans le processus de production.

Cinq découvertes principales

1. Le RN est isolé au travail ; LFI est insatisfait mais entouré. L'électeur du RN est le seul dont la confiance *dans ses propres collègues* est négative. Suggestions non écoutées, faible sentiment d'appartenance à l'équipe, entraide en berne... L'isolement est donc d'abord *relationnel*, vécu au quotidien dans l'open-space. L'électeur LFI, à l'inverse, travaille dans un collectif : bonne entraide entre collègues, solidarité d'équipe, fort sentiment d'utilité. Sa défiance vise la direction et l'institution entreprise dans son ensemble, pas les personnes qui l'entourent. Défiance *verticale* chez LFI ; défiance *horizontale surtout dans les collègues* au RN. Et c'est cette confiance horizontale, forgée dans l'expérience concrète du travail en

⁴ Adam, Bon, Capdevielle & Mouriaux, L'ouvrier français en 1970 (Sciences Po, 1970) — première enquête croisant conditions de travail et vote ouvrier. Beaud & Pialoux, Retour sur la condition ouvrière (1999). Nonna Mayer, La boutique contre la gauche (1986).

⁵ Askenazy, Les Désordres du travail (2004), Tous rentiers ! (2016) ; Ferreras, Firms as Political Entities (2017) ; Palier (2024) sur la dualisation insiders/outsiders et les fractures politiques qu'elle engendre.

⁶ Frake, Hurst & Kagan (2023) : 45,3 M de travailleurs américains, ségrégation politique comparable à celle par genre. Chinoy & Koenen (Harvard, 2024) : la politique façonne les choix d'emploi plus que l'inverse. Hurst & Lee (2024) le confirment expérimentalement.

⁷ Kriesi et al., West European Politics in the Age of Globalization (2008) ; Goodhart, The Road to Somewhere (2017).

⁸ Aux USA, l'enquête Politics at Work renseigne en détail la part des républicains et démocrates dans chaque entreprise. <https://politicsatwork.org>

équipe, qui prédit les attitudes économiques (pour ou contre la redistribution) et culturelles (en faveur ou non de l'immigration) dans *toutes* les CSP — ouvriers, employés et cadres confondus.

2. Une colère commune, deux vécus différents. Malgré son isolement, le salarié sympathisant RN se déclare en moyenne *plus satisfait* de son travail que le sympathisant LFI qui pourtant bénéficie de meilleures relations avec ses collègues. Et à CSP, salaire et secteur identiques, l'écart persiste. C'est donc un filtre idéologique qui l'explique. En effet, le salarié sympathisant LFI attend du travail qu'il *change le monde* : utilité sociale, équité, sens et forte inquiétude face à l'IA. L'écart entre ces attentes élevées et la réalité nourrit alors sa déception. Le sympathisant RN quant à lui attend du travail qu'il lui donne *une place dans la société* : fierté, promotion, statut. Une variable particulièrement discriminante et éclairante entre les deux électorats est le rapport au télétravail, plébiscité chez le salarié LFI en quête d'autonomie, largement rejeté chez le salarié RN qui souffre déjà de solitude au travail. Son rapport à l'institution entreprise reste déferent, c'est *sa place dans la société et l'entreprise*, et le sentiment d'être bloqué dans ses promotions, qu'il conteste, pas le modèle lui-même.

3. Le RN n'est pas un bloc homogène. Derrière l'unité se cachent deux vécus du travail opposés mais, fait remarquable, au sein de profils sociologiques *quasi identiques*. Les RN « *heureux* » et « *malheureux* » comptent pratiquement la même proportion de cadres, d'employés et d'ouvriers. Ce qui les sépare n'est ni le diplôme ni la CSP, c'est la qualité de l'environnement relationnel au travail, et notamment la taille de l'entreprise. Les heureux travaillant massivement plus dans des petites entreprises (TPE), où la proximité crée plus de confiance. Inversement les RN malheureux sont sur-représentés dans les métiers du tertiaire où la solitude est plus grande. Ce qui les unit c'est le rejet de l'immigration, strictement identique dans les deux groupes. Ce qui les divise c'est leur rapport à l'économie : dialogue social, liberté des entreprises. Le RN est une coalition culturelle, pas un bloc économique, uni par ce qu'il rejette, divisé par ce qu'il vit au travail. Cela explique en grande partie l'hésitation actuelle du RN dans sa définition d'un programme économique, entre une Marine Le Pen très conservatrice du modèle social actuel, et Jordan Bardella incarnant une vision plus libérale de l'entreprise et de l'économie.

4. Le Centre vit dans un autre monde ; la Gauche modérée cherche le collectif. Les salariés sympathisants de Renaissance et plus généralement du Centre cumulent toutes les formes de confiance, de sérénité et d'épanouissement. Ce sont les *everywhere* de l'entreprise. La Droite traditionnelle suit de près, et la Gauche modérée (PS) occupe une position singulière : diplômée mais moins bien payée, elle ne cherche ni promotion ni statut mais à *appartenir* : le collectif comme fin en soi, profil émotionnel le plus apaisé.

5. Les non-affiliés : le silence de ceux qui ont cessé d'attendre. Un tiers des salariés, toutes CSP confondues, se déclarent sans aucune affiliation partisane. Dans leur expérience de vie

au travail, ils sont très similaires aux salariés proches du RN : très isolés dans les relations de travail, faible sentiment de reconnaissance. Mais la réaction émotionnelle à cette situation est très différente. Pas de colère, pas d'espoir : l'*atonie*. Si la satisfaction au travail est au niveau plancher, cela ne génère plus de frustration tant les attentes sont basses. Le retrait émotionnel au travail correspond au retrait dans la sphère publique et l'absence de vote aux élections pour la majorité d'entre eux.

Méthodologie : la mesure de l'expérience de vie au travail

Données

Notre enquête a été menée en 2024 et 2025, post-élections européennes et législatives, auprès d'un échantillon représentatif de 3 909 travailleurs du secteur privé en France (Institut Bilendi), en termes de CSP, de niveau d'éducation et de genre. En complément des données socio-démographiques traditionnelles, l'enquête renseigne sur le vécu spécifique au travail : conditions de travail, satisfaction, confiance dans l'entreprise et dans les collègues, émotions, préférences professionnelles, trajectoire salariale 2019-2024, ainsi que des questions sur les attitudes sociétales, économiques et culturelles, le vote présidentiel 2022 et la proximité partisane.

Classification politique

Les répondants sont classés selon le parti dont ils déclarent se sentir le plus proche : Gauche Radicale (LFI, PCF, NPA, LO), Gauche (PS, EELV), Centre (Renaissance, MoDem), Droite (LR, Horizons), Droite Radicale (RN, Reconquête), Sans affiliation. L'échantillon politique est de 3 673 répondants. Le premier « parti » des salariés du privé reste l'absence d'affiliation partisane (33 %). La Droite Radicale, et de façon écrasante le RN, apparaît comme le premier parti (22,6 %), loin devant le PS, Renaissance et LR qui plafonnent autour de 7,5 %, et de LFI à 5,3 % (*Figure 1 – Panel A et B*). L'Annexe présente le nombre d'observations par parti politique et leur famille.

La classification socio-démographique et ses limites

Le RN demeure plus fortement implanté chez les ouvriers (35 %) et employés (25 %) que chez les cadres. Mais avec 14 % de cadres sympathisants du RN, et 17% au niveau de la Droite radicale dans son ensemble, cette mouvance s'impose comme l'une des première force politique à jeux égal avec Renaissance et LR (13% respectivement) dans cette CSP. En revanche l'inverse n'est pas vrai : la proximité partisane avec la Droite, le Centre, la Gauche modéré ou même avec LFI a pratiquement disparu dans le monde ouvrier.

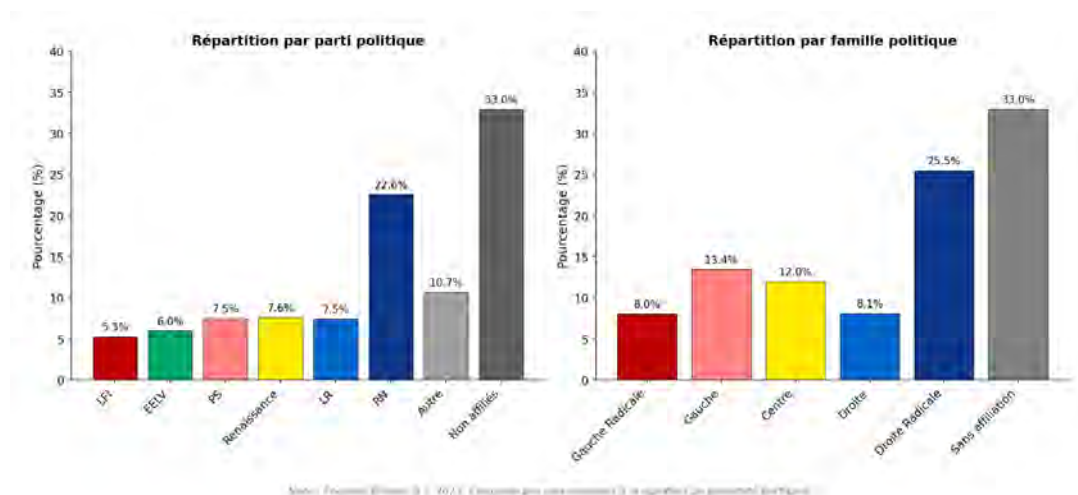


Figure 1 — Répartition de l'échantillon par proximité politique.

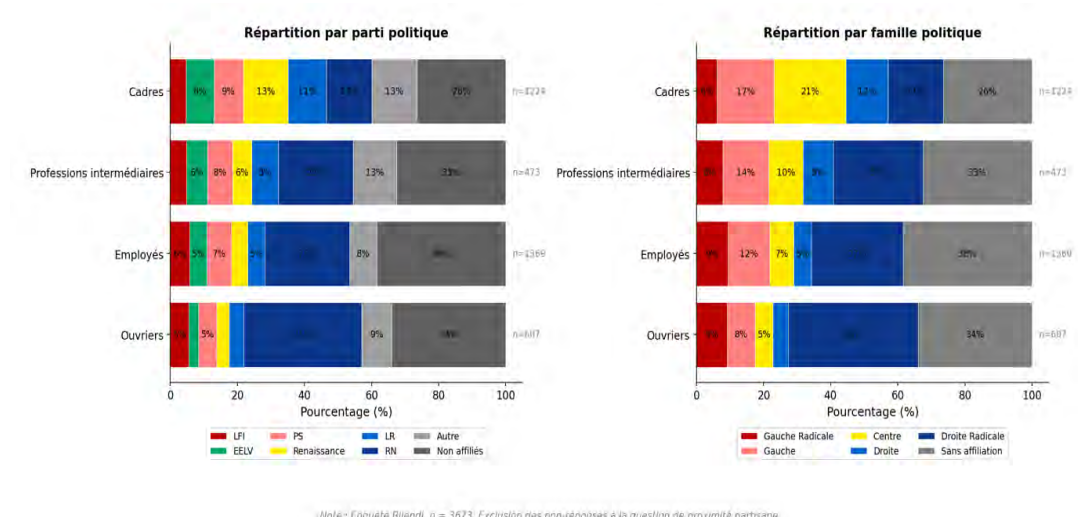


Figure 1bis — Ventilation par CSP et famille politique.

L'espace éducation - salaire peine également à rendre pleinement compte de la répartition politique. Cet espace dessine deux pôles : en haut à droite, Centre et Droite (diplômés, cadres, salaire médian autour de 2 700 €) qui épouse assez bien un profil social ; en bas à gauche, Droite Radicale, Gauche Radicale et Non-affiliés (éducation proche du bac, salaire autour de 2 000 €). Mais cette proximité structurelle masque des trajectoires politiques radicalement opposées : mêmes revenus, mêmes diplômes, mais visions du monde antagonistes. L'espace social ne détermine pas mécaniquement l'espace politique — il en constitue le substrat, non le décalque. Notre analyse se porte désormais sur l'expérience vécue au travail, au sein des occupations.

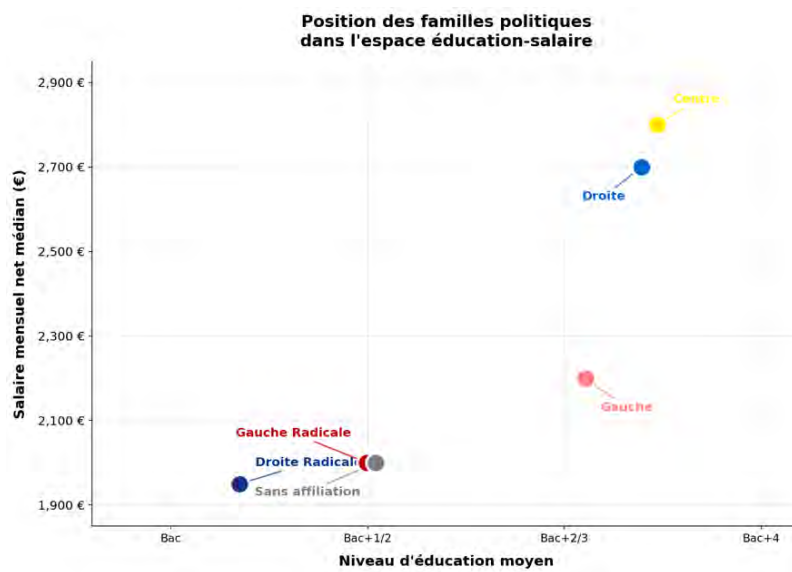


Figure 2 — Espace éducation × salaire médian par famille politique.

Partie I — Cinq France dans l'expérience vécue au travail

Notre analyse se porte désormais sur l'expérience vécue au travail. Toutes les comparaisons qui suivent sont réalisées *au sein de chaque CSP* : un cadre LFI est comparé à la moyenne des cadres, un ouvrier RN à la moyenne des ouvriers et ainsi de suite. Le fait de tenir compte également du secteur d'activité, de la taille de l'entreprise ainsi que du revenu et de l'éducation ne changent pas les résultats non plus. Nous saisissons ici véritablement les différences de vécu au travail au quotidien (méthodes de management, autonomie et reconnaissance, position dans le processus de production...) qui peuvent potentiellement expliquer les divergences politiques.

1.1. Le fossé de la confiance : isolement, exclusion, solitude

Le radar de la confiance (Figure 3) dessine deux France professionnelles. D'un côté, les sympathisants de Renaissance, Horizons, LR, et plus généralement du Centre et de la Droite, évoluent dans un univers où tout fonctionne : confiance dans l'entreprise, dans la direction, dans la stratégie, dans les collègues. La figure de l'électeur de Renaissance est particulièrement singulière, avec une confiance maximale dans toutes les dimensions.

De l'autre côté, l'électeur du RN présente un profil qui devrait alerter tout DRH. Il est le seul électorat dont la confiance dans les collègues est négative. C'est le collectif humain qui l'entoure qui est contesté, plus que la direction de l'entreprise. En revanche, sa confiance dans l'entreprise est nettement plus élevée que celle de la Gauche Radicale.

L'électeur LFI offre un paradoxe intéressant : il se méfie de l'institution entreprise et de la direction dans des proportions plus grandes que le RN, mais fait beaucoup plus confiance à ses pairs. Sa défiance est *verticale* ; celle du RN est *omnidirectionnelle*, et surtout horizontale. Cette distinction est peut-être la clé de tout ce qui suit.

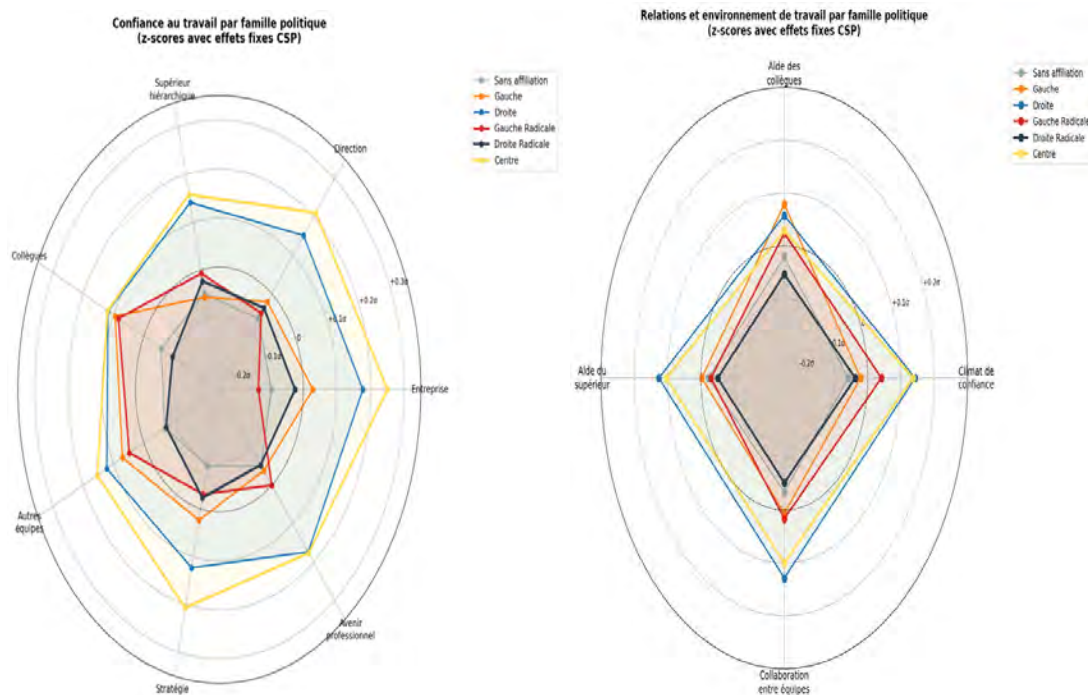


Figure 3 — Confiance au travail selon l'affiliation partisane au sein de chaque CSP.

Note méthodologique : Les profils par parti sont exprimés en écarts-types (σ) par rapport à la moyenne de l'échantillon : un z-score de $+0,2\sigma$ est notable, $\pm 0,3\sigma$ substantiel. L'ensemble de ces résultats sont robustes au sein de chaque CSP, même taille d'entreprise, même secteur d'activité et même niveau d'éducation.

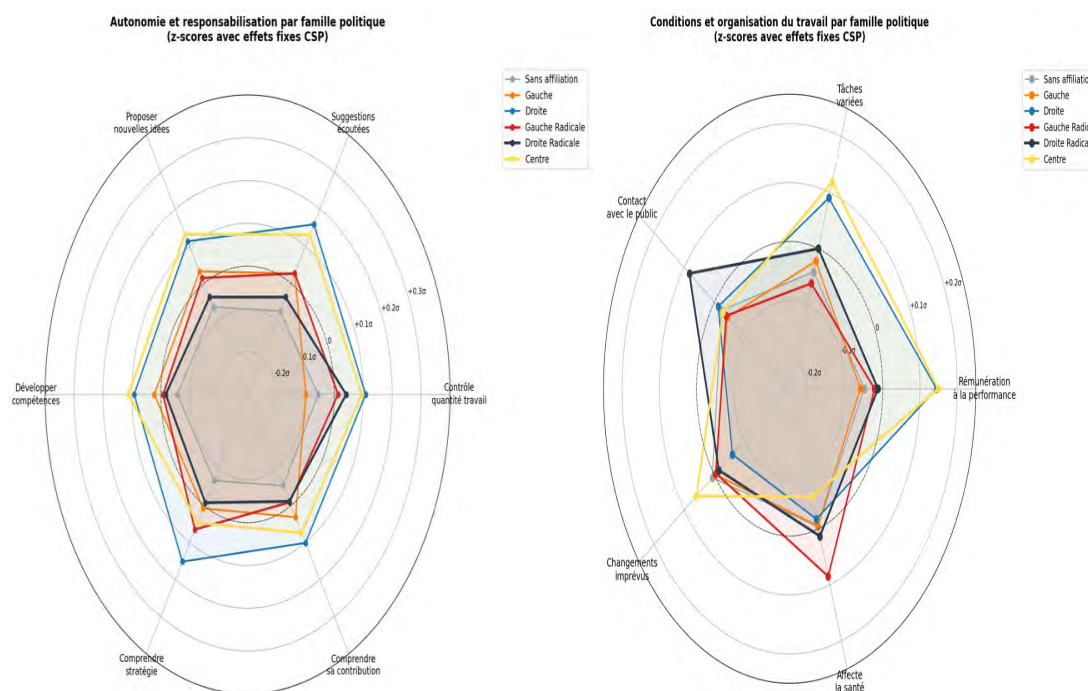


Figure 4 — Autonomie, responsabilisation et conditions de travail.

Avoir voix au chapitre est un privilège inégalement distribué (*Figure 4*). Les sympathisants du Centre et de la Droite estiment que leurs suggestions sont écoutées, qu'ils peuvent proposer des idées, comprennent la stratégie. Le sentiment de méritocratie y est maximal. L'électeur du RN, lui, est dans l'angle mort entre suggestions non écoutées, initiative limitée et compétences peu développées. Il se distingue aussi par un contact plus fréquent avec le public, indice d'une surreprésentation dans les métiers de service plus solitaires. Le sentiment d'être exclu des processus décisionnels *au travail* reproduit le sentiment d'être exclu des processus décisionnels *en politique*.

1.2. Reconnaissance, aspirations et frustrations

Le Centre domine sur toutes les dimensions de la reconnaissance, avec un avantage massif sur la satisfaction salariale (*Figure 5*). Le salarié proche de la Gauche Radicale révèle un contraste saisissant : le sentiment d'utilité le plus élevé de tous les électorats, mais des perspectives de promotion quasi nulles et le sentiment le plus faible d'être valorisé par son supérieur. L'électeur LFI trouve du *sens* ; il n'en tire pas de *carrière*. Le salarié proche de la Droite Radicale présente le plus fort déficit entre réalité et aspirations : le moins satisfait de sa rémunération et de ses perspectives, mais précisément celui qui y accorde le plus d'importance. Le salarié sympathisant RN est aussi le seul à *rejeter massivement le télétravail*, sans doute comme antidote à une solitude déjà trop grande au travail. Surtout il est celui qui valorise le plus les perspectives de promotion dans l'emploi idéal, et à souffrir de de l'absence de perspectives dans son emploi actuel. La reconnaissance par la hiérarchie et la carrière en entreprise compte plus que le sens.

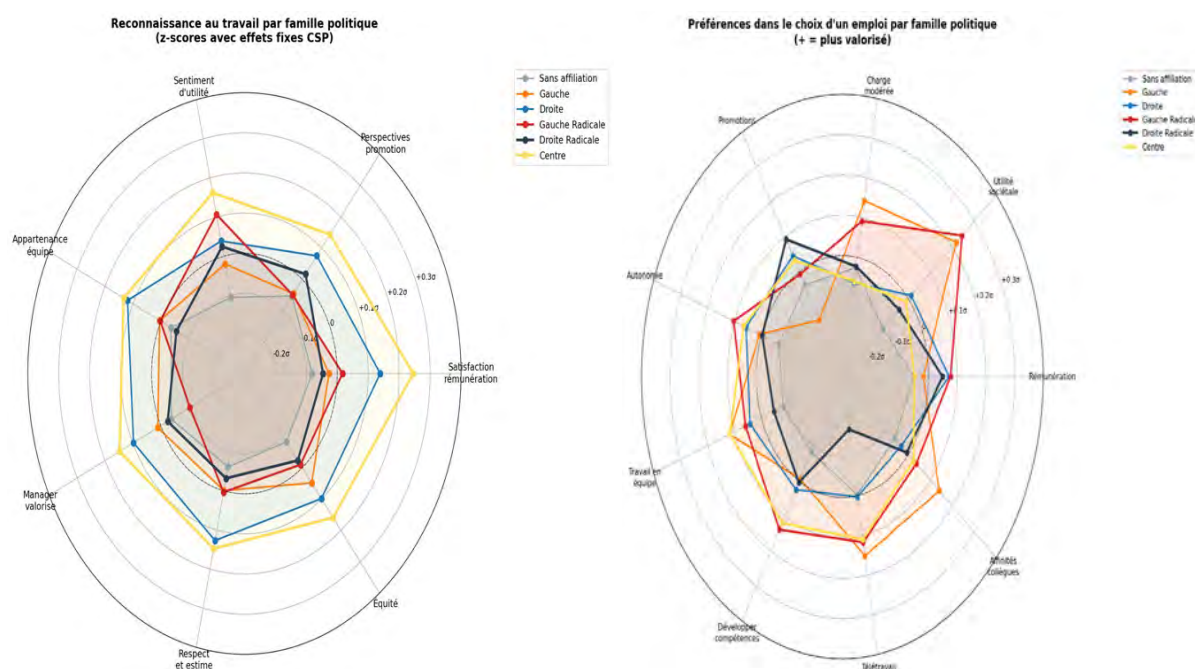


Figure 5 — Reconnaissance vécue versus aspirations au travail.

L'écart entre aspirations et réalité constitue le terreau de la frustration (*Figure 6*). L'électorat LFI présente le niveau le plus élevé. Ce n'est pas le salaire qui fait défaut — c'est le sens et les conditions. L'électeur LFI aspire à un travail émancipateur et ne le trouve pas. Cette frustration est *existentielle*.

L'électorat RN révèle une frustration d'une autre nature : concentrée sur la rémunération et les perspectives de promotion, elle épargne les dimensions symboliques. Le salarié RN n'attend pas du sens — il attend qu'on le paie mieux. Sa frustration est *matérielle*.

Le salarié Renaissance affiche un contentement quasi systématique : ses aspirations sont calibrées sur ce que le réel délivre. Les non-affiliés présentent le profil le plus énigmatique : frustration nulle, mais déficit émotionnel sur toutes les dimensions.

L'électeur non affilié n'est pas frustré parce qu'il n'aspire plus. Il a cessé de rêver. Ce n'est pas la frustration qui le caractérise, mais l'atonie : le retrait émotionnel au travail correspond au retrait émotionnel dans la sphère publique.

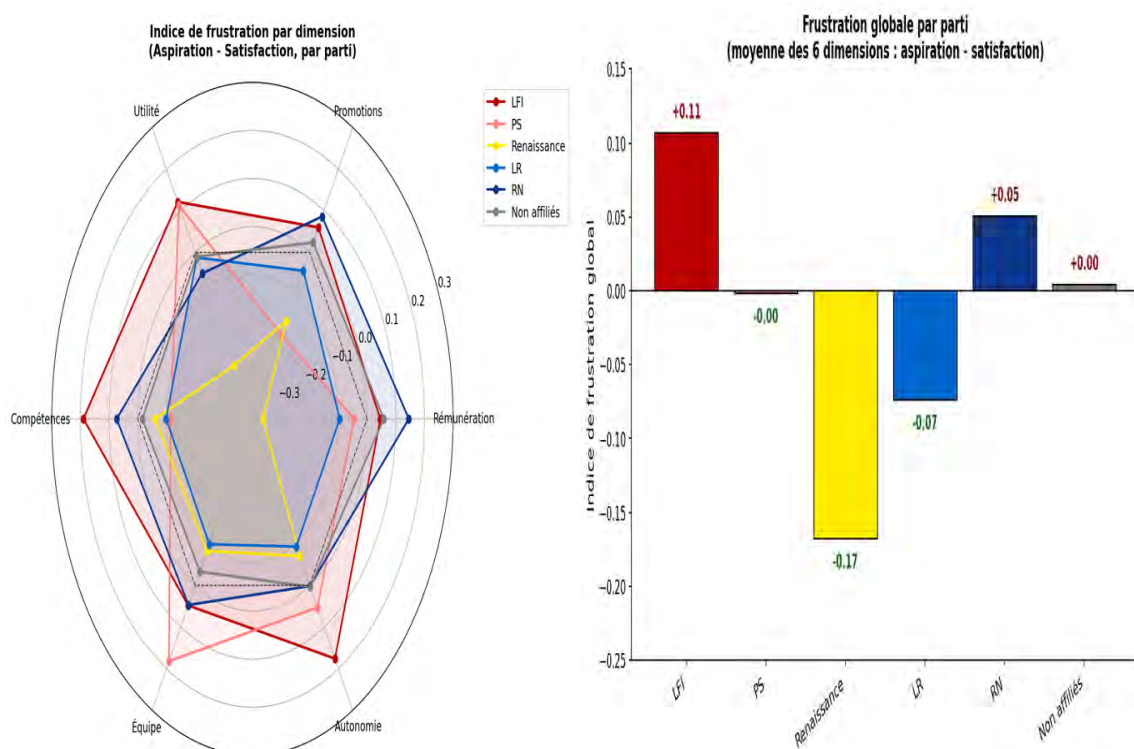


Figure 6 — Portrait politique des électeurs en fonction de l'intensité des frustrations au travail.

1.3. Cinq signatures émotionnelles

Chaque électorat porte au travail une tonalité affective propre (*Figure 7*). Le salarié du Centre est le seul dans la « zone d'épanouissement » : fierté maximale, méfiance minimale. Le salarié RN est marqué par la méfiance — et la colère, de celui qui ne croit plus en l'environnement qui l'entoure. Mais il est *fier de son travail*. Le salarié de la Gauche Radicale se distingue par l'inquiétude, la lassitude et la colère. RN et LFI partagent une colère commune, mais l'un est dans la méfiance, l'autre dans l'inquiétude.

C'est la Gauche Radicale, et non la Droite Radicale, qui concentre les plus hauts niveaux d'inquiétude face aux transformations du travail : perte d'emploi, délocalisation, sous-traitance, remplacement par les machines. L'adhésion à la gauche radicale s'ancre dans une expérience subjective de précarité et de lassitude qui ne se réduit pas à la position objective dans la hiérarchie des emplois. L'électorat RN, souvent décrit comme celui des « perdants de la mondialisation », n'affiche pas d'inquiétude particulièrement élevée. Sa colère est celle d'un travailleur qui croyait en l'entreprise mais se sent bloqué dans ses perspectives de promotion.

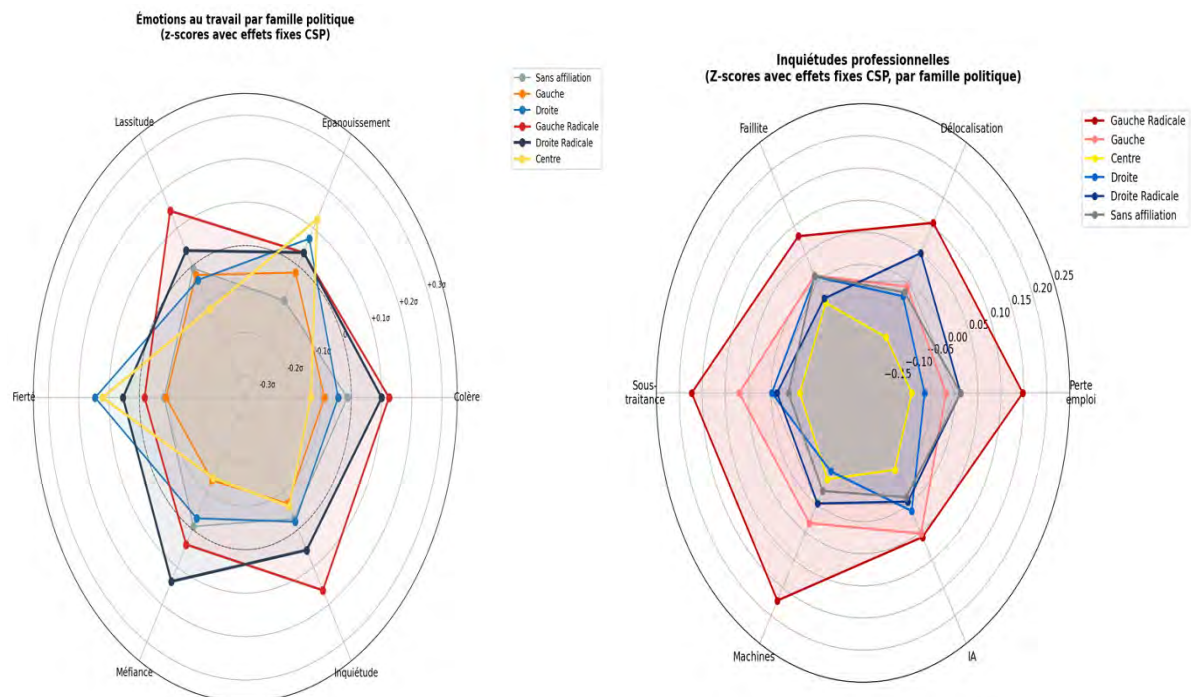


Figure 7 — Émotions au travail et principales sources d'inquiétude.

Leçon de la Partie I

L'axe qui sépare les électors au travail n'est ni le salaire, ni la CSP. C'est la qualité du lien social vécu au quotidien. LFI ne fait pas confiance à l'institution entreprise mais fait confiance aux gens. Le RN fait davantage confiance en l'entreprise et le travail, mais *à personne dans l'équipe*. LFI est frustré par le sens ; le RN par le salaire et la promotion. Mais un paradoxe demeure : le RN, isolé et méfiant, se déclare *plus satisfait* au travail que LFI, sociable et solidaire. C'est ce paradoxe que la Partie II explique.

Partie II — Même colère, des destins politiques différents

2.1. Le paradoxe de la satisfaction au travail : déclassement, salaire et idéologie

La seule question salariale ne permet pas de départager la Gauche Radicale de la Droite Radicale. On observe une relation presque parfaite entre salaire, ou gains salariaux au cours des cinq dernières années, et proximité partisane lorsqu'on se déplace de la Gauche Radicale à la Droite en passant par le Centre. Mais la Droite Radicale constitue une énigme : son niveau de satisfaction professionnelle est plus élevé que celui de la Gauche Radicale, alors que son salaire et ses évolutions salariales sont plus modestes.

L'énigme persiste lorsque nous tenons compte du sentiment de déclassement perçu. Certes, ce sentiment explique six fois plus que le salaire les différences de satisfaction entre familles politiques dans nos analyses statistiques : la France politique ne se divise pas entre riches et pauvres, mais surtout entre ceux qui se sentent *en ascension* et ceux qui se sentent *en chute*. Mais même le déclassement est insuffisant pour expliquer le fossé entre Gauche Radicale et Droite Radicale (Figure 8).

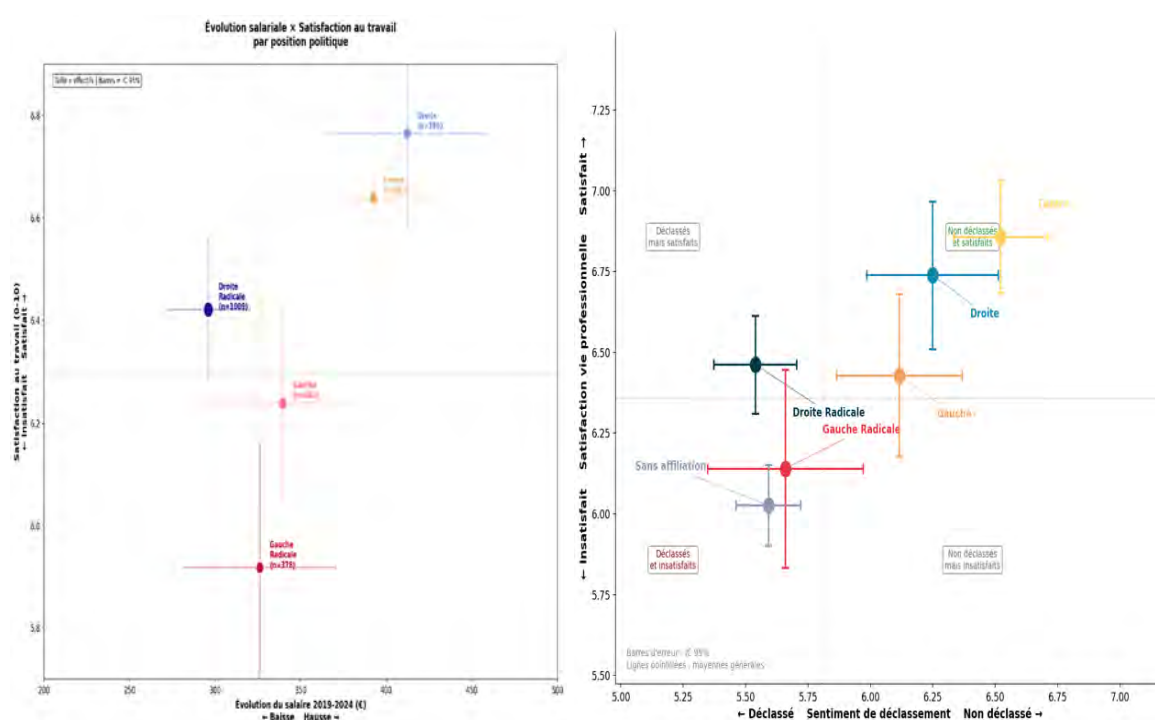


Figure 8 — Évolution salariale versus sentiment subjectif de déclassement et satisfaction au travail.

L'écart de satisfaction s'explique en fait principalement par des facteurs subjectifs dans l'expérience de vie au travail (Figure 9). Le médiateur le plus puissant est la confiance dans les entreprises : à elle seule, cette variable explique la moitié de l'écart. La Gauche Radicale porte un regard critique sur le modèle de l'entreprise ; la Droite Radicale y adhère davantage.

Ce « *filtre idéologique* » colore l'ensemble de la perception : à expérience équivalente, celui qui voit l'entreprise comme un lieu d'exploitation sera mécaniquement moins satisfait.

Le deuxième facteur : la fierté tirée du travail. Le RN valorise le *statut* ; LFI cherche le *sens*. Le troisième : l'écart entre attentes et réalité sur la question du sens. La GR en attendait davantage, et sa déception n'est pas parce que son travail est moins utile, mais parce que ses attentes sont plus élevées. Enfin, le sentiment de déclassement : à diplôme et salaire comparables, les sympathisants GR se perçoivent davantage comme déclassés.

La Droite Radicale est plus satisfaite *malgré* une moins bonne intégration sociale parce qu'elle ressent moins de lassitude, a plus confiance dans l'entreprise, est plus fière de son travail et est moins pessimiste sur ses perspectives. La Gauche Radicale adopte une posture critique qui génère lassitude et insatisfaction, même avec de bonnes relations entre collègues.

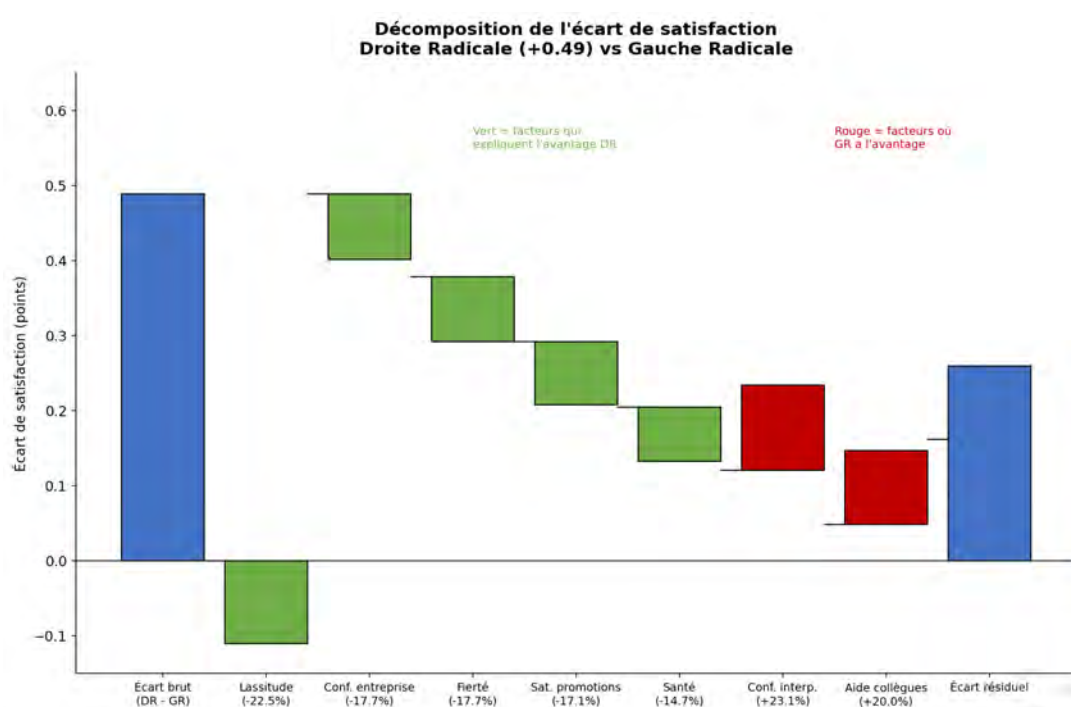


Figure 9 — Décomposition des principales différences entre Gauche Radicale et Droite Radicale.

LFI demande un autre modèle d'entreprise ; le RN demande une meilleure place

Pour les sympathisants RN, la critique économique est ancrée dans le vécu concret : l'isolement dans l'équipe, le sentiment de ne pas être écouté. Pour les sympathisants LFI, la critique semble relever d'un cadre idéologique structurel — une lecture politique du capitalisme qui transcende l'expérience personnelle.

2.2. Les deux salariats du RN : RN malheureux versus RN heureux

Le RN agrège des profils de travailleurs significativement plus divers que LFI. La distribution des réponses des électeurs du RN sur les questions de vécu au travail révèle une concentration aux valeurs extrêmes (pas du tout d'accord *et* tout à fait d'accord), bien plus marquée que dans les autres électors. Cette bimodalité suggère que le RN agrège des groupes ayant des rapports au travail radicalement distincts (voir Annexe pour la méthode de classification en classes latentes).

Premier résultat contre-intuitif : la composition socio-professionnelle des deux groupes est remarquablement proche. Environ 20 % de cadres dans les deux cas, surreprésentation d'employés et d'ouvriers identique. Ce qui les sépare n'est pas le salaire — l'écart de 325 euros mensuels ne produit qu'un effet modeste dans nos analyses. Ce qui les sépare n'est pas non plus le salaire — l'écart de rémunération médiane reste modeste. L'hypothèse naturelle — des cadres épanouis attirés par les questions identitaires d'un côté, des ouvriers précarisés de l'autre — est réfutée.

Ce ne sont pas deux France sociales différentes : ce sont des salariés sociologiquement similaires que seul le *vécu au travail* sépare. La ligne de fracture passe dans la qualité de l'environnement relationnel. Le « RN heureux » évolue dans un univers marqué par la coopération, l'entraide, un climat de confiance, une relation positive avec sa hiérarchie. Le « RN malheureux » fait l'expérience quotidienne de l'isolement : plus grande défiance envers la direction, absence de soutien des collègues. Cette solitude se double d'un sentiment aigu de déclassement.

Un facteur structurel émerge cependant : la taille de l'entreprise. Les RN heureux travaillent massivement plus en TPE (33 % contre 12 % chez les malheureux), tandis que les malheureux sont surreprésentés dans les ETI et grandes entreprises (52 % contre 36 %). La petite structure crée de la proximité, une connaissance personnelle des collègues et de l'employeur, et in fine une confiance plus élevée. Dans les grandes structures, le salarié RN est davantage anonyme, plus exposé à l'isolement relationnel qui nourrit sa défiance.

Le RN malheureux ne manifeste pas tant de la colère que de la lassitude — cet épuisement sourd de ceux qui ont cessé de croire en la possibilité d'améliorer leur situation. Sa frustration salariale est maximale, non parce qu'il gagne significativement moins, mais parce que l'absence de reconnaissance relationnelle amplifie le sentiment d'être sous-payé.

Pour les premiers, le vote RN s'inscrit malgré une intégration professionnelle réussie — il exprime des préoccupations identitaires davantage déconnectées de l'expérience de travail (section suivante). Pour les seconds, il traduit une cohérence entre souffrance vécue et protestation politique, en particulier chez les cadres frustrés de l'absence de perspective de

promotions. Deux votes identiques, deux significations distinctes — et probablement deux leviers d'action politique différents.

Les transfuges de vote entre le premier tour de l'élection présidentielle 2022 et la proximité partisane déclaré au moment de l'enquête (octobre 2024 et octobre 2025) offrent aussi un éclairage éclairant sur le découpage RN malheureux et RN heureux. Les RN malheureux transfuges viennent massivement de l'abstention (39% vs 16%), alors que les RN heureux transfuges viennent davantage de Macron (21% vs 5%) (Voir Appendix sur la dynamique des transfuges, et l'effondrement en particulier du parti présidentiel). Nous allons voir que c'est avant tout le ciment idéologique et culturel qui rapproche ces deux salariats.

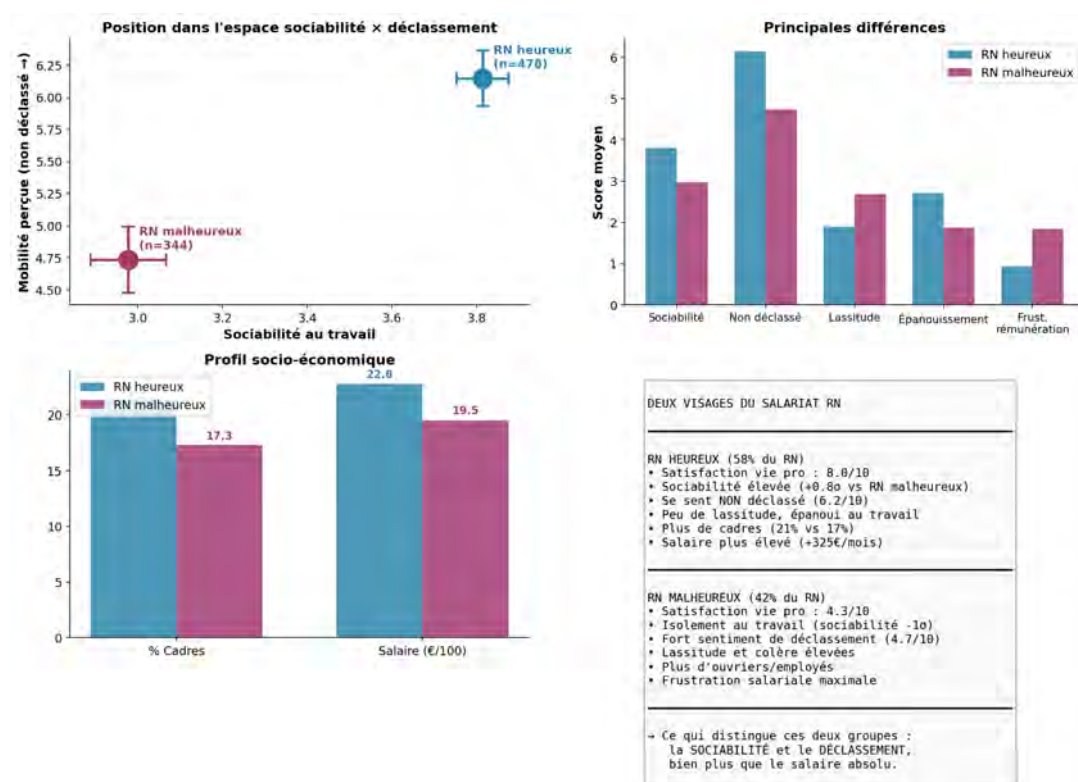


Figure 10 — Les deux salariats du RN : RN heureux versus RN malheureux.

Partie III — Les fractures idéologiques et leurs origines

Passons maintenant à l'analyse des différences en termes d'idéologies économiques, sociales et culturelles : dans quelle mesure ces divergences sont-elles associées à des différences d'expérience de vécu au travail ?

3.1. Le clivage idéologique : redistribution contre ouverture

Visions économiques et rapport à l'entreprise. Une divergence structurelle profonde existe entre le salariat LFI et RN sur la solidarité collective (*Figure 11*). Là où LFI défend vigoureusement l'aide aux pauvres plus démunis, le RN se montre le plus réticent de tous les salariés, la variable la plus discriminante entre ces deux électorats. Le salarié sympathisant LFI adhère profondément à une vision de l'économie comme jeu à somme nulle, où l'on ne peut réussir dans une société ou dans une entreprise que si d'autres perdent, le RN reste plus modéré. LFI veut plus de dialogue social et moins de liberté pour les entreprises ; le RN manifeste une adhésion plus nette au libéralisme économique tout en étant le moins attaché au dialogue social.

L'examen des deux fractions de l'électorat RN éclaire cette ambivalence. Le « *RN heureux* », bien intégré, adopte une posture pro-entreprise : il rejette franchement la vision à somme nulle et plébiscite la liberté entrepreneuriale. Le « *RN malheureux* » opère un glissement significatif vers les positions de LFI sur la critique de l'entreprise. Isolé au travail, en défiance envers sa hiérarchie, il développe une critique *empirique* de l'entreprise qui rejoint, par un autre chemin, la critique *systémique* de la gauche radicale. Mais ce rapprochement s'arrête aux frontières de la solidarité : sur l'aide aux pauvres comme sur le dialogue social, le RN malheureux reste ancré dans l'univers mental de son camp. Sa critique demeure *défensive* plutôt que *transformatrice*, protestataire dans ses fins, individualiste dans ses moyens.

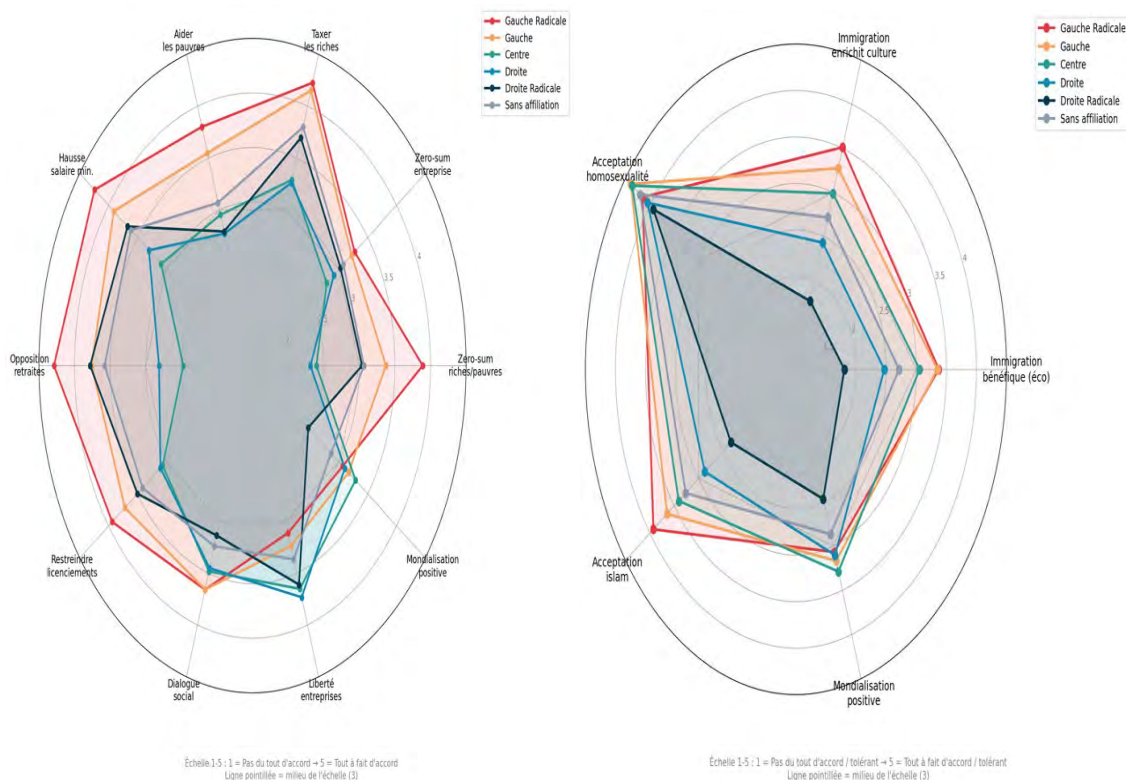


Figure 11 — Attitudes économiques, sociétales et culturelles par famille politique.

Le clivage culturel : une fracture irréductible. L'immigration constitue le clivage cardinal (Figure 12). Avec un pouvoir discriminant particulièrement fort, cette variable explique à elle seule plus d'un cinquième des différences entre familles politiques. La Droite Radicale se détache brutalement du reste du spectre : ses sympathisants rejettent massivement l'idée que l'immigration puisse être bénéfique, là où la Gauche Radicale y adhère. L'écart entre ces deux électorats matérialise un fossé cognitif : ce ne sont pas seulement des préférences qui divergent, mais des représentations du monde social.

Le contraste avec le radar économique est saisissant. Sur les questions de redistribution, la Droite Radicale pouvait converger avec la gauche. Sur le terrain culturel, cette convergence s'évanouit totalement. La question migratoire fonctionne comme un verrou identitaire qui neutralise toute solidarité de classe potentielle entre les électorats de LFI et du RN.

Face au malaise économique, LFI propose une réponse *systémique et solidariste*, le RN une réponse *protectionniste et identitaire* qui canalise la critique vers des boucs émissaires extérieurs plutôt que vers une transformation des rapports sociaux. Le RN et LFI partagent

parfois le « quoi » (redistribuer) mais divergent radicalement sur le « pour qui » (inclusion ou exclusion des populations issues de l'immigration).

On retrouve également un clivage fort entre les salariés sympathisants de Renaissance et de LR. S'ils partagent en tout point le même libéralisme économique, ils sont en revanche diamétralement opposés en termes de libéralisme versus conservatisme culturel.

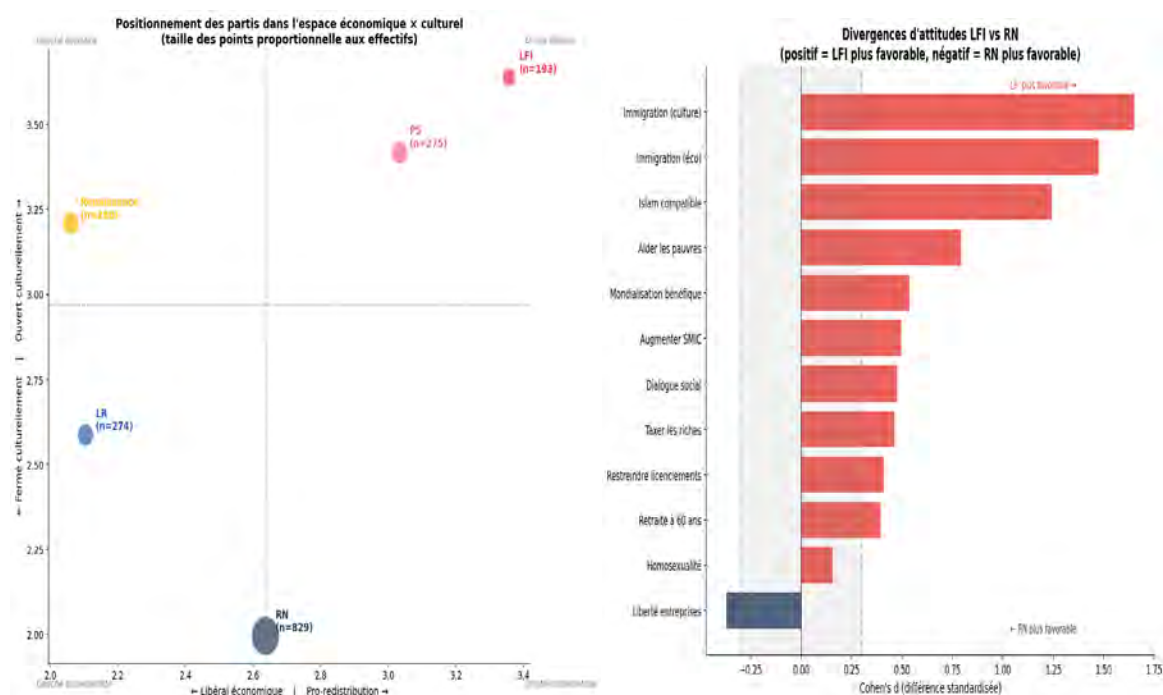


Figure 12 — L'espace bidimensionnel et le gouffre culturel LFI versus RN.

3.2. Unité culturelle, fracture économique : la confiance comme variable pivot

La section précédente a établi le double visage du RN : unité culturelle, fracture économique. Reste à comprendre *d'où vient* cette fracture et pourquoi la fermeture culturelle, elle, résiste même chez les RN épanouis.

Une décomposition (dite de *Neumark*) sur les facteurs expliquant les divergences de vue sur la liberté des entreprises entre les deux RN est particulièrement éclairante (Figure 13). Les variables socio-économiques n'expliquent quasiment rien de l'écart entre RN heureux et RN malheureux. En revanche, les variables de ressenti subjectif au travail (fierté, confiance en soi, sentiment d'être respecté) expliquent plus de la moitié de l'écart entre les deux groupes, et l'effet de la taille d'entreprise disparaît

complètement une fois ces variables introduites. Le salarié RN qui se sent respecté et fier dans son travail soutient la liberté d'entreprise. À l'inverse, celui qui vit l'indifférence managériale, le manque de considération, l'exclusion des décisions, construit une défiance qui déborde le cadre de son employeur pour contaminer sa vision du modèle économique tout entier. Ce n'est donc pas la position de classe qui façonne l'attitude économique, mais la qualité de la relation vécue au travail. Le libéralisme économique des uns et le plus grand conservatisme des autres ne sont pas des héritages sociaux mais des sédimentations d'expériences quotidiennes, ce qui suggère que les entreprises, bien plus que les partis politiques, détiennent peut-être les clés de la recomposition idéologique de leur propre électorat.

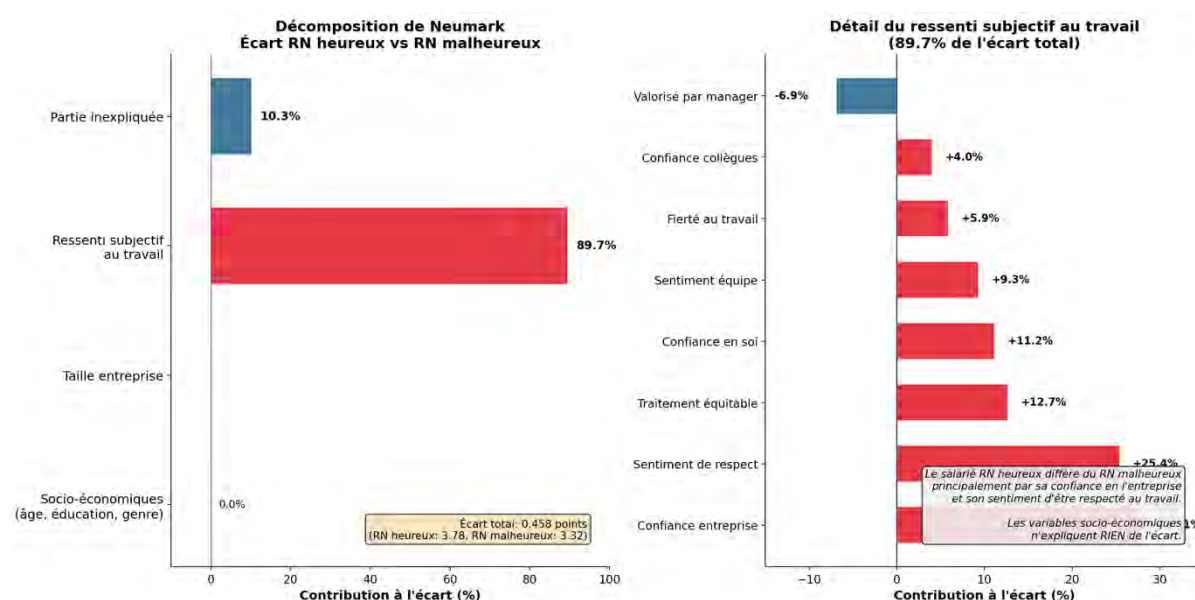


Figure 13 — Les origines des divergences de vue sur la liberté de l'entreprise entre « RN malheureux » versus « RN heureux »-Décomposition de Neumark

Concernant maintenant les attitudes culturelles, pourquoi la fermeture culturelle résiste-t-elle même à l'amélioration des conditions de travail ? Parce que ce n'est pas la satisfaction professionnelle qui prédit l'ouverture mais la confiance dans les collègues, et plus généralement la confiance dans les autres.

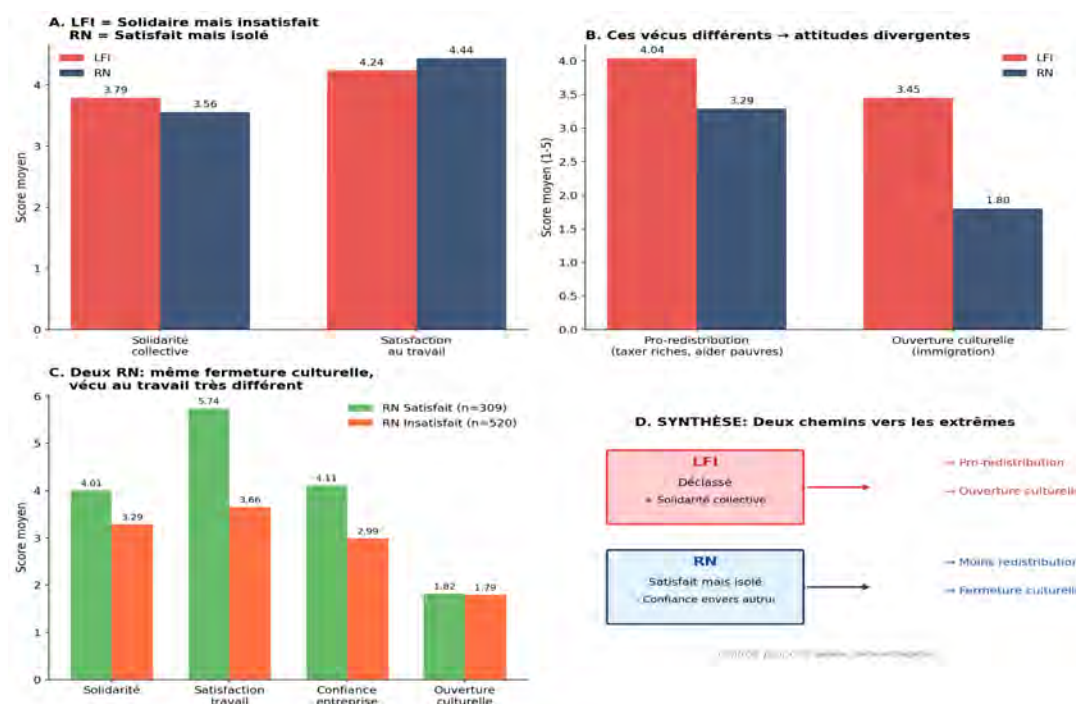


Figure 14 — Deux chemins vers les radicalités : solidarité (LFI) vs. isolement (RN).

Au sein du RN, les deux sous-groupes présentent une ouverture culturelle quasi identique, au plancher. Même les RN épanouis restent en deçà du seuil nécessaire pour basculer vers des attitudes plus ouvertes. Le RN malheureux, isolé de ses collègues et en défiance envers sa hiérarchie, présente une confiance interpersonnelle nettement plus faible. Cette méfiance généralisée, forgée dans l'expérience d'un environnement de travail marqué par la solitude, se transfère vers une méfiance accrue envers l'étranger.

Entre LFI et RN, la même variable dessine la ligne de partage (Figure 14). LFI se caractérise par une solidarité collective nettement plus élevée et une confiance interpersonnelle supérieure. Ce profil « *déclassé mais solidaire* » se traduit par ouverture culturelle. Le RN présente le profil inverse : satisfaction correcte mais isolement social au cœur de l'entreprise. C'est la confiance dans les collègues et non la satisfaction qui prédit l'ouverture aux questions migratoires. Ces résultats résistent à tous les contrôles par CSP, salaire et éducation.

À l'échelle de l'ensemble des salariés (Figure 15), la confiance interpersonnelle apparaît comme le premier prédicteur de l'ouverture culturelle dans *toutes* les CSP. Qu'il soit ouvrier, employé ou cadre, l'individu qui fait confiance à autrui se montre plus ouvert ; celui qui se méfie tend vers la fermeture. Nous retrouvons ainsi, au cœur du vécu du travail, l'axe satisfaction-confiance proposé par Algan et Cohen pour expliquer le partage des eaux entre les familles politiques.

Cette triple convergence au sein du RN, entre LFI et RN, et à travers toutes les CSP constitue la découverte majeure de cette enquête. La fracture identitaire traverse le corps social selon une ligne plus profonde que le clivage de classe : celle qui sépare les individus selon leur rapport à l'altérité, forgé dans l'expérience quotidienne du travail. L'isolement dans l'équipe nourrit une méfiance généralisée qui se cristallise en hostilité envers l'étranger. L'entraide au travail produit une disposition à l'ouverture qui dépasse le cadre professionnel.

Le vote RN, en particulier du RN malheureux, apparaît dès lors moins comme une révolte des « *perdants de la mondialisation* » que comme l'expression politique d'un isolement relationnel qui, s'il touche davantage les classes populaires, n'épargne aucune catégorie sociale.

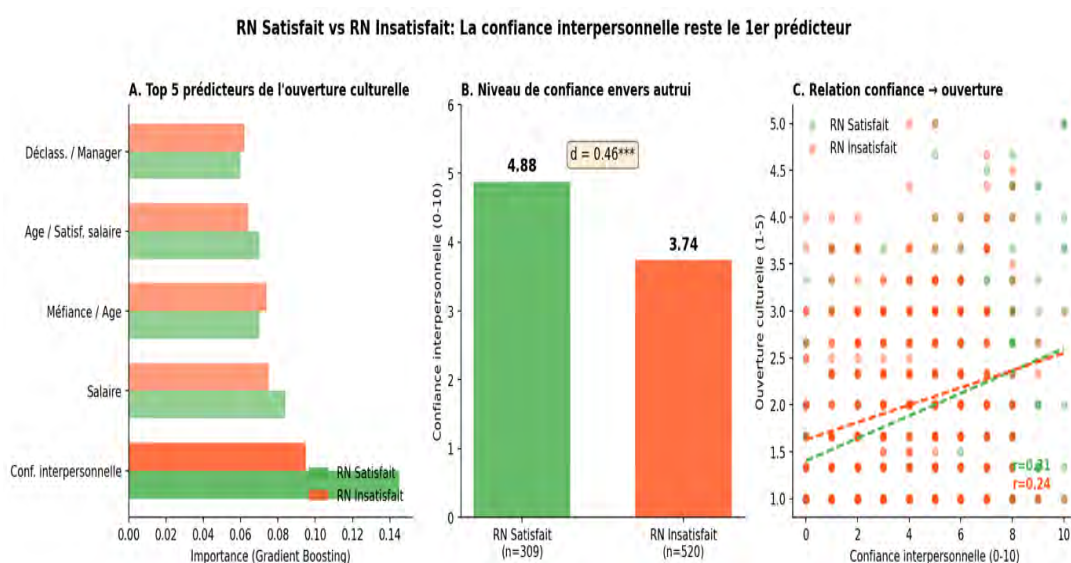


Figure 15 — Confiance interpersonnelle et ouverture culturelle par CSP.

Un défi programmatique majeur

Comment le RN peut-il satisfaire simultanément un électorat qui attend plus de liberté pour les entreprises et un autre qui attend plus de protection ? La cohésion repose sur la primauté des enjeux culturels. Si les questions économiques prenaient le devant de la scène, la coalition pourrait se fissurer. Le RN est une coalition culturelle plus qu'un bloc économique : uni par ce qu'il rejette, divisé par ce qu'il propose.

Conclusion : ce que l'entreprise révèle de la société

On cherche d'ordinaire les racines du vote dans les inégalités de revenu, dans l'héritage familial, dans le niveau de diplôme. Nos données suggèrent qu'il faut chercher ailleurs ou plutôt, *plus près*. Plus près du bureau où l'on passe huit heures par jour en moyenne, de l'équipe avec laquelle on déjeune, du collègue à qui l'on fait, ou ne fait pas, confiance.

L'entreprise n'est pas seulement un lieu de production économique. Elle est un laboratoire de la confiance sociale. Le salarié qui fait l'expérience quotidienne de la coopération, de l'entraide, de la réciprocité avec ses collègues développe une vision du monde où la confiance est possible, et cette vision déborde le cadre professionnel. Elle s'étend au voisin, à l'inconnu, à l'étranger. À l'inverse, celui qui vit l'isolement, la compétition, la solitude au sein même de son collectif de travail intériorise une représentation du monde comme jeu à somme nulle, où l'autre — n'importe quel autre — représente une menace. Le travail façonne le regard que l'on porte sur la société, bien au-delà de la fiche de paie qu'il délivre. Ce résultat est similaire à celui que nous avons établi dans notre analyse de la relation de la jeunesse au travail en mettant en avant les aspirations et les frustrations de la qualité de vie au travail sur les orientations politiques avec Olivier Galland et Marc Lazar (2025).

Cinq France coexistent ainsi dans l'espace de travail. Un Centre épanoui dans le travail, qui cumule confiance, sérénité et satisfaction et pour lequel la démocratie fonctionne parce que l'entreprise fonctionne. Une Gauche modérée qui cherche avant tout à appartenir, à faire collectif, et dont l'apaisement émotionnel trahit un rapport au travail fondé sur le lien plus que sur la carrière. Une Gauche Radicale qui trouve du sens et de la solidarité entre collègues, mais qui confronte des attentes élevées comme celle de changer le monde, et de transformer le modèle, à une réalité qui déçoit : sa colère est celle du déçu, pas du rejeté. Une Droite Radicale isolée au cœur même de l'équipe, qui ne fait confiance ni à ses collègues ni à la direction, mais qui reste fière de son travail et attend qu'on lui rende *sa place*, pas un autre monde. Et enfin, un tiers silencieux de non-affiliés qui n'est même plus frustré, parce qu'il a cessé d'attendre quoi que ce soit du travail comme de la politique.

Le résultat le plus frappant de cette enquête est que ce n'est pas la satisfaction au travail qui prédit l'ouverture culturelle mais la confiance dans les collègues. Et ce résultat vaut partout : chez les ouvriers, les employés, les cadres. Il résiste à tous les contrôles par CSP, par salaire, par éducation. L'individu qui est bien entouré au travail, même mal payé, tend vers l'ouverture. Celui qui est seul dans son équipe, même satisfait de son sort, tend vers la fermeture. La fracture identitaire qui déchire la société française ne se réduit pas à un clivage de classe. Elle traverse le corps social selon une ligne plus profonde : celle du rapport à l'altérité, forgé au quotidien dans le lieu de travail.

Ce constat a des implications considérables. Pour les entreprises, d'abord : l'isolement relationnel de centaines de milliers de salariés n'est pas seulement un problème de bien-être

au travail ou de performance. C'est un fait politique. Chaque openspace où un salarié déjeune seul, chaque équipe où les suggestions restent lettre morte, chaque atelier où l'entraide a disparu constitue, à sa mesure, un incubateur de défiance généralisée.

Pour les partis politiques, ensuite. Le RN n'est pas le bloc monolithique que décrivent les commentateurs. Il est traversé par une fracture économique profonde entre un électorat intégré, libéral, dont le vote est identitaire, et un électorat isolé, lassé, dont le vote est aussi une protestation sociale. Le ciment culturel tient cette coalition, pour l'instant. Mais si les enjeux économiques venaient à reprendre le dessus, la ligne de faille passerait au milieu du RN lui-même. Quant à LFI, la source de sa colère est l'écart entre un idéal élevé et un réel qui déçoit. Parler à cet électorat suppose de prendre au sérieux son exigence de sens, pas seulement son bulletin de salaire.

Pour la démocratie, enfin. Un tiers des salariés français ne se reconnaît dans aucun parti. Leur retrait est le prolongement politique d'un désinvestissement qui commence au travail. L'atonie professionnelle précède l'atonie civique. Si la reconquête démocratique passe quelque part, elle passe aussi par l'entreprise, par la capacité du lieu de travail à redevenir un espace où l'on fait l'expérience concrète de la coopération, de l'écoute, de la confiance.

Yann Algan et Daniel Cohen avaient montré que la confiance et le bien-être séparent, au niveau macro, les partis modérés des radicalités, et la radicalité de gauche de celle de droite. Nous montrons que ce mécanisme opère, fidèlement, à l'intérieur de l'entreprise. Le gradient confiance × satisfaction se reproduit dans chaque bureau, chaque atelier, chaque entrepôt. La Gauche Radicale fait confiance à ses collègues mais pas à la direction. La Droite Radicale ne fait confiance à personne dans l'équipe. Et le Centre fait confiance à tout le monde. Le fait que ces mécanismes opèrent à *CSP égale* renforce la thèse selon laquelle le rapport subjectif au politique a remplacé le vote de classe.

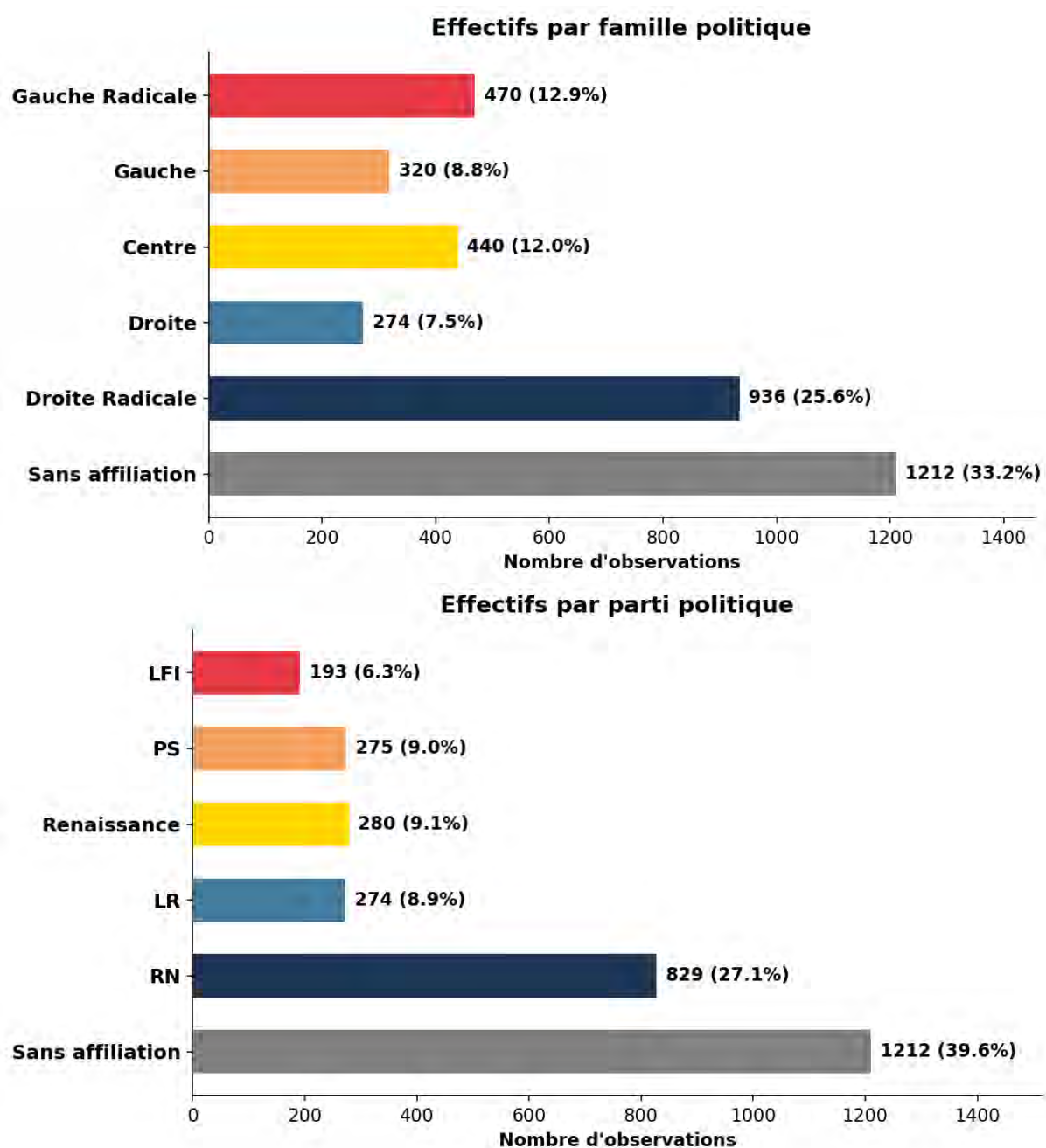
Références

- Algan, Y. & Cahuc, P. (2007). *La société de défiance*, Éditions Rue d'Ulm.
- Algan, Y., Beasley, E., Cohen, D. & Foucault, M. (2019). « Les origines du populisme », *Le seuil*.
- Algan, Y., Galland, O., Lazar, M. (2025). « Les Jeunes et le travail ; aspirations et désillusions des 16-30 ans », *Institut Montaigne*.
- Askenazy, P. (2004). *Les Désordres du travail*, Seuil.
- Beaud, S. & Pialoux, M. (1999). *Retour sur la condition ouvrière*, Fayard.
- Cautrès, B. (2025). « Le grand désarroi démocratique français », *CEVIPOF*, vague 16.
- Chinoy, S. & Koenen, M. (2024). « Political Sorting in the U.S. Labor Market », *Harvard*.
- Chinoy, S., Nunn, N., Sequeira, S. & Stantcheva, S. (2025). « Zero-Sum Thinking and the Roots of U.S. Political Differences », *AER*.
- Ferreras, I. (2017). *Firms as Political Entities*, Cambridge University Press.
- Frake, J., Hurst, R. & Kagan, M. (2023/2025). « Political Segregation in the US Workplace », *SSRN*.
- Goodhart, D. (2017). *The Road to Somewhere*, Hurst.
- Ipsos / France Télévisions / Radio France (2024). *Sociologie des électors 2024*.
- Kriesi, H. et al. (2008). *West European Politics in the Age of Globalization*, Cambridge UP.
- Mayer, N. (1986). *La boutique contre la gauche*, Presses de la FNSP.
- Palier, B. (2024). « La dualisation du marché du travail », *RFSP*.
- Peugny, C. (2009). *Le Déclassement*, Grasset.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone*, Simon & Schuster.
- Rosanvallon, P. (2021). *Les épreuves de la vie*, Seuil.
- Rouban, L. (2024). *Les ressorts cachés du vote RN*, Presses de Sciences Po.
- Rouban, L. (2025). « Ce que signifie le vote RN », *Revue Projet*, n°408.
- Uslaner, E. M. (2002). *The Moral Foundations of Trust*, Cambridge UP.

Annexe — Figures complémentaires

Cette annexe rassemble les figures détaillées qui complètent l'analyse.

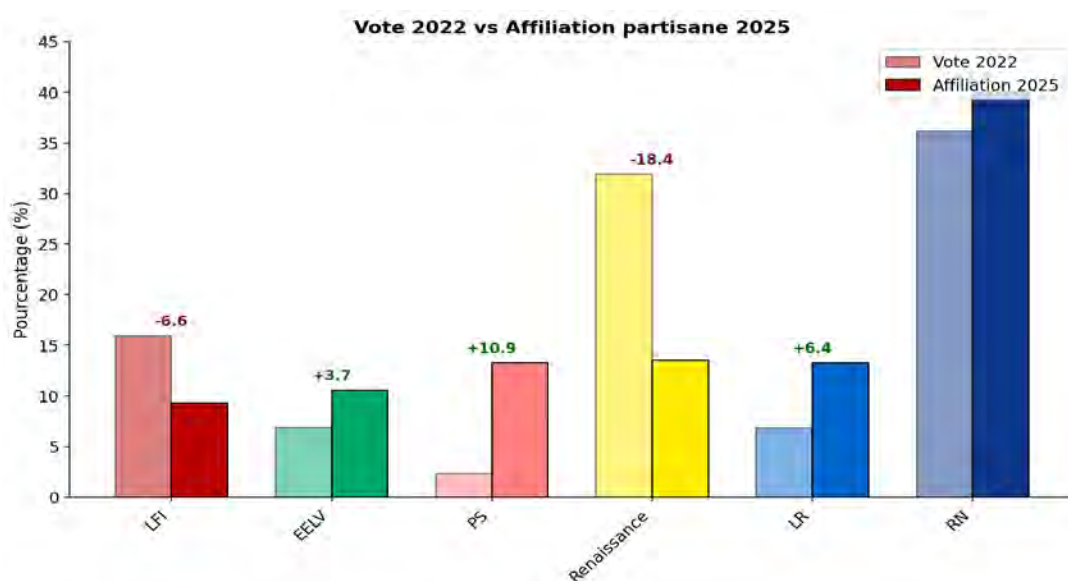
A.1. Données et Méthodologie



Point méthodologique : Analyse en Classes Latentes

Pour identifier les sous-groupes, nous réalisons une Analyse en Classes Latentes (ACL) sur l'ensemble des répondants RN, à partir de 20 variables de ressenti subjectif au travail. Aucune variable socio-économique ni politique n'est incluse dans l'ACL : les groupes émergent uniquement de l'expérience vécue. Le Bayesian Information Criterion (BIC) sélectionne quatre classes, hiérarchisées par leur degré de bien-être général dans l'entreprise. Nous concentrons l'analyse sur les deux classes extrêmes : les « RN heureux » (~60 % de l'échantillon RN, en agrégeant les classes intermédiaires et supérieures) et les « RN malheureux » (~40 %, classes intermédiaires-inférieures et inférieures), afin d'observer le plus clairement possible les facteurs qui les distinguent.

A.2. Dynamique électorale



Note : Comparaison entre le vote déclaré au 1er tour 2022 et la proximité partisane en 2025 (6 grands partis uniquement).

Figure A1 — Dynamique électorale entre 2022 et 2024/25 selon les déclarations des salariés du privé.

A.3. L'axe confiance et satisfaction

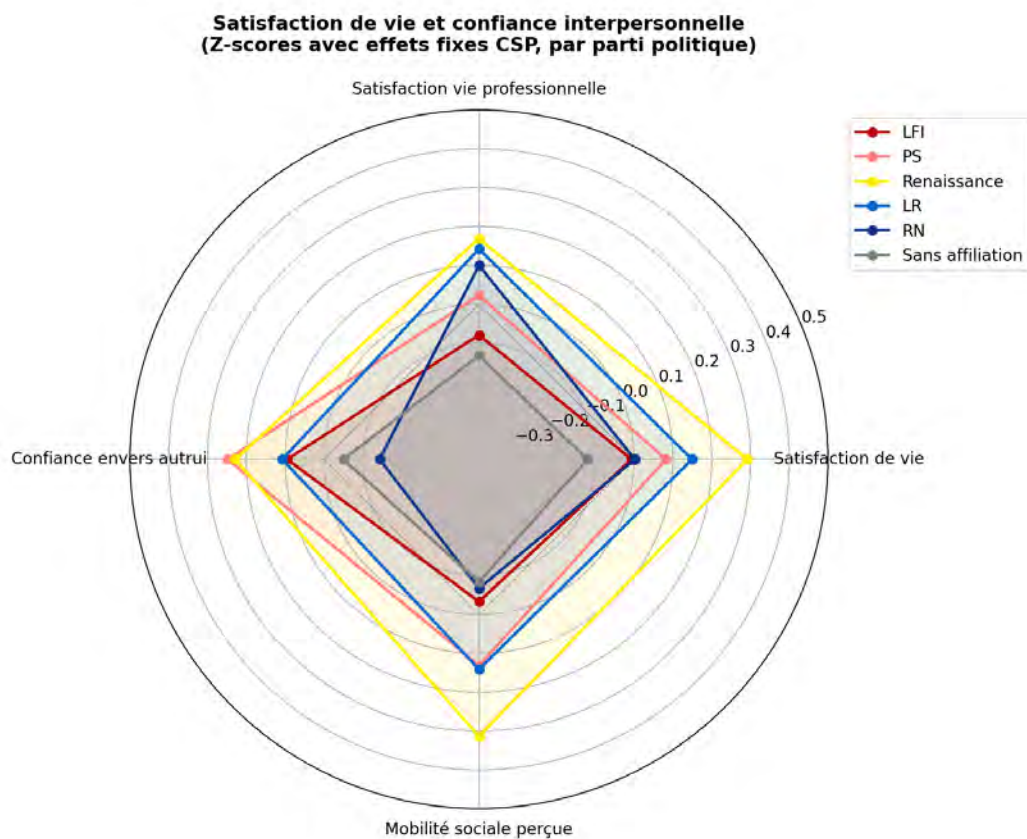


Figure A2 — Satisfaction de vie, mobilité sociale et confiance interpersonnelle.

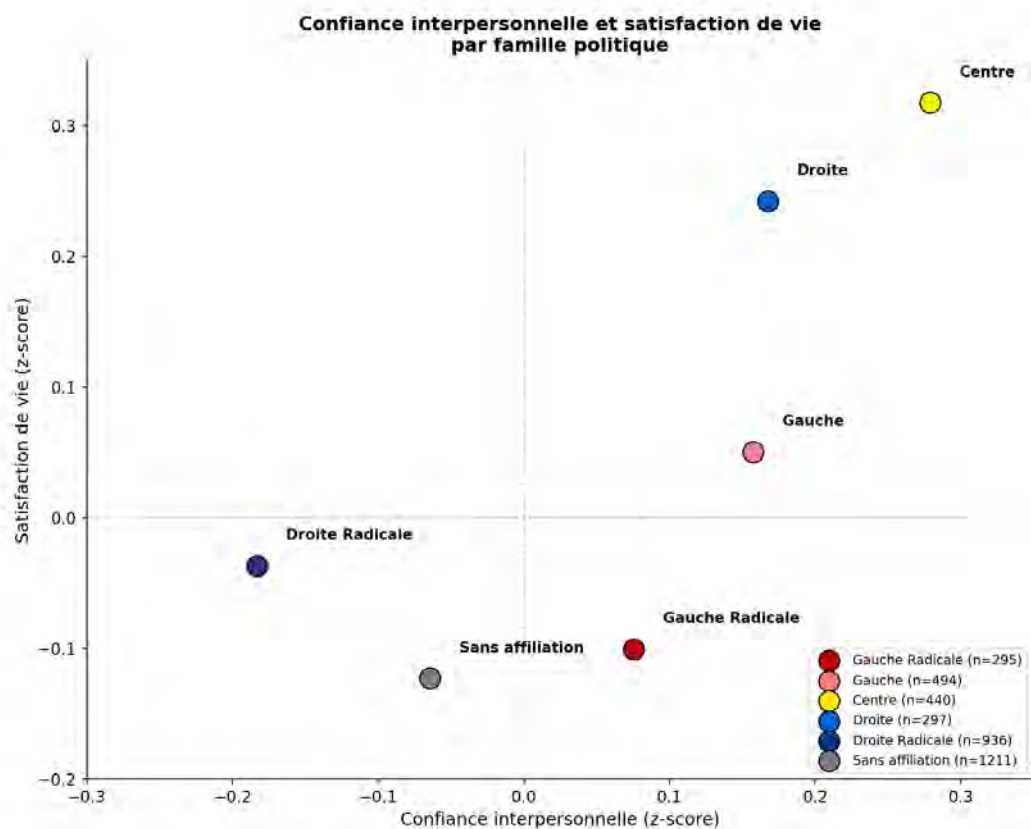


Figure A3 — Confiance interpersonnelle $\times$ Satisfaction de vie par électorat.

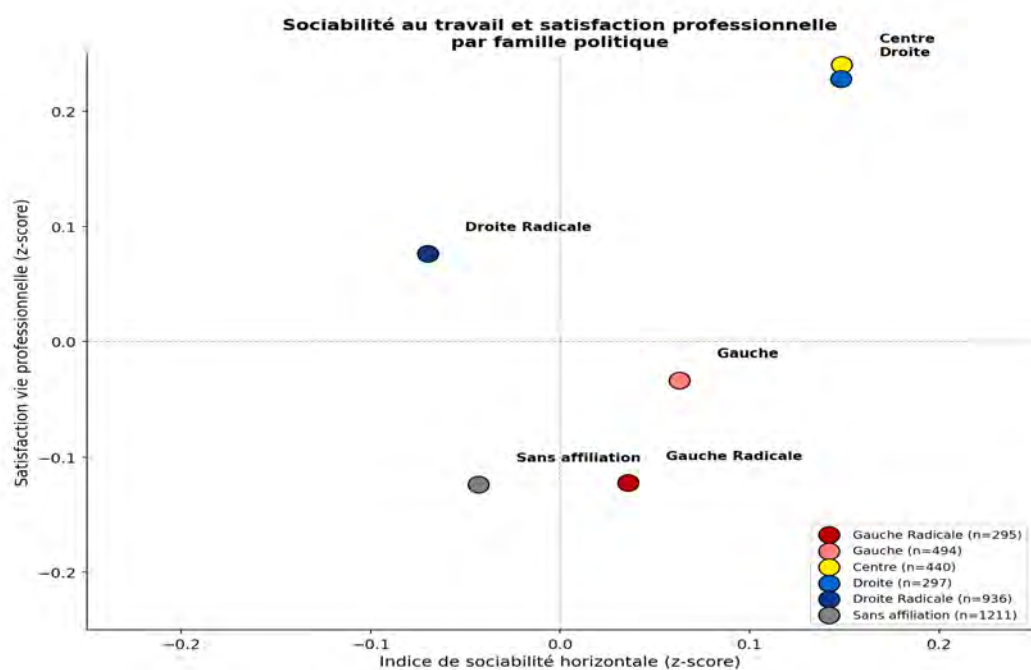


Figure A4 — Confiance institutionnelle vs. confiance interpersonnelle.

A.4. Sociabilité et isolement au travail

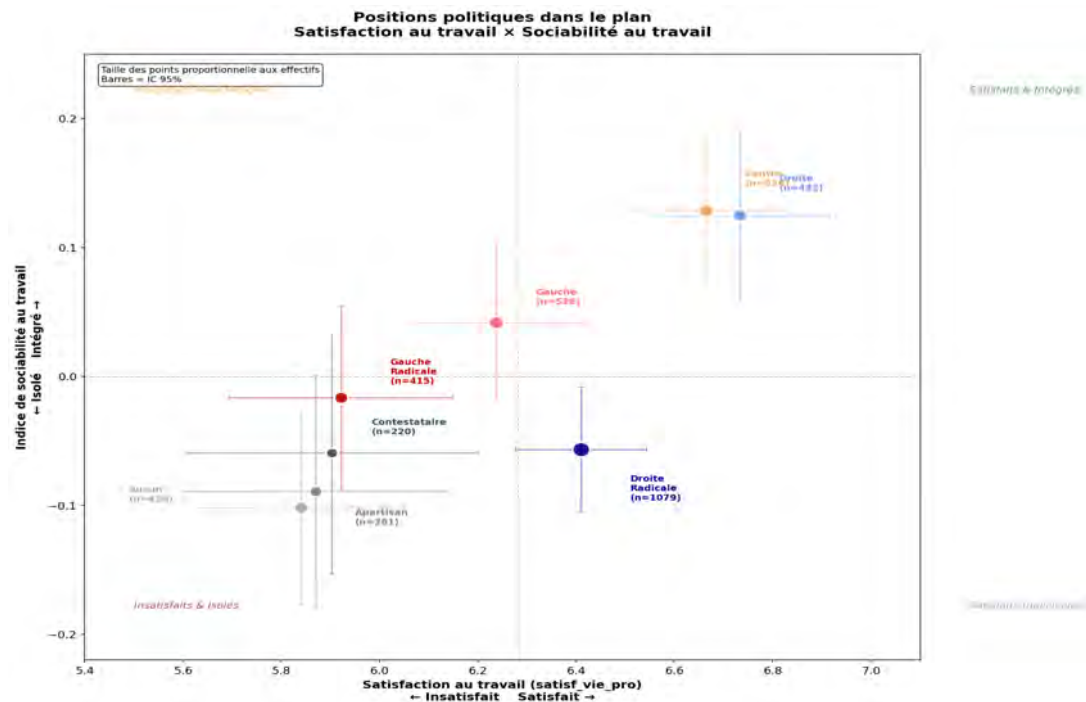


Figure A5 — Satisfaction au travail et sociabilité par électorat.

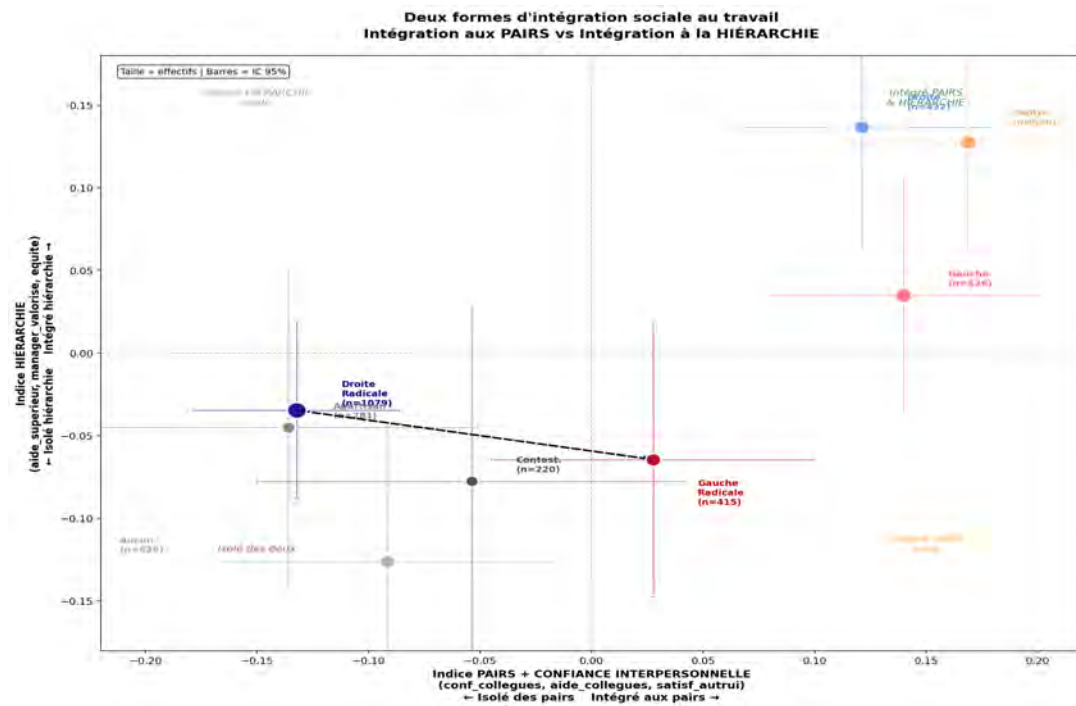


Figure A6 — Degré d'isolement au travail par électorat.

A.5. Décomposition des deux RN et de LFI

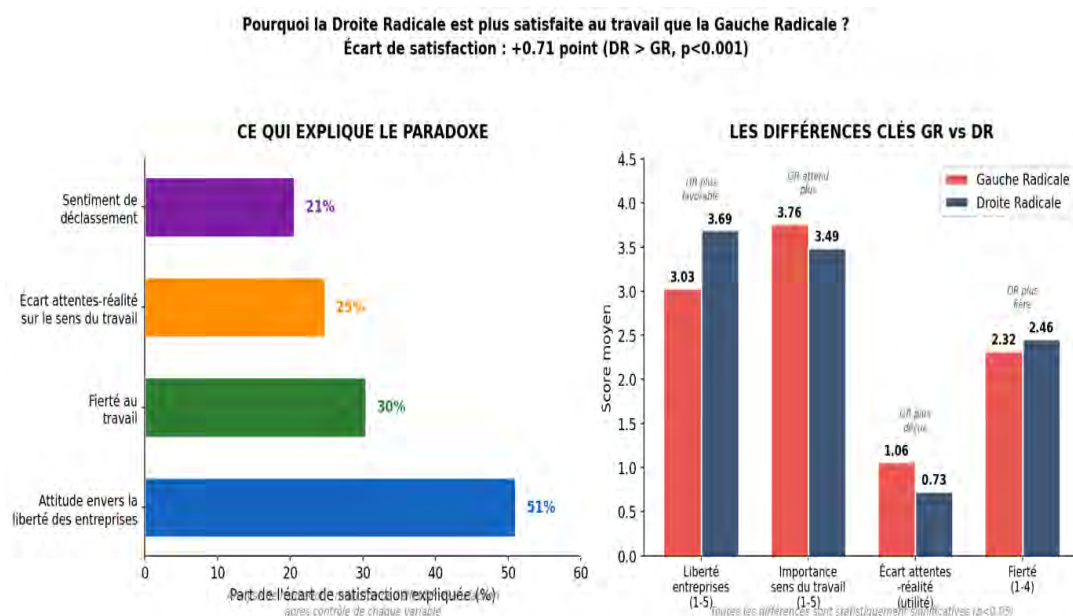


Figure A9 — Variables de contrôle GR-DR.

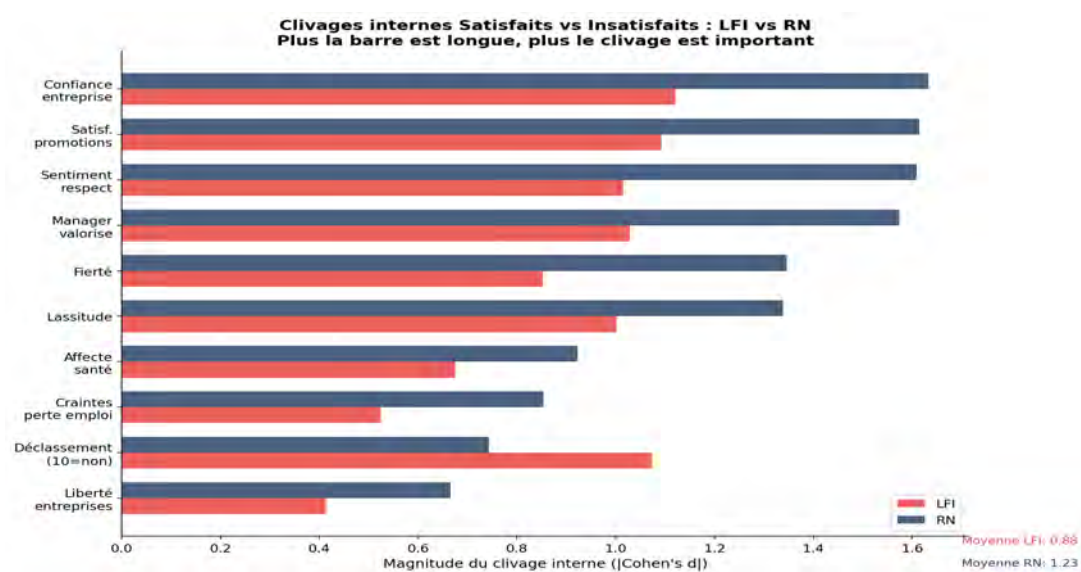


Figure A10 — Clivages internes entre satisfaits et insatisfaits.

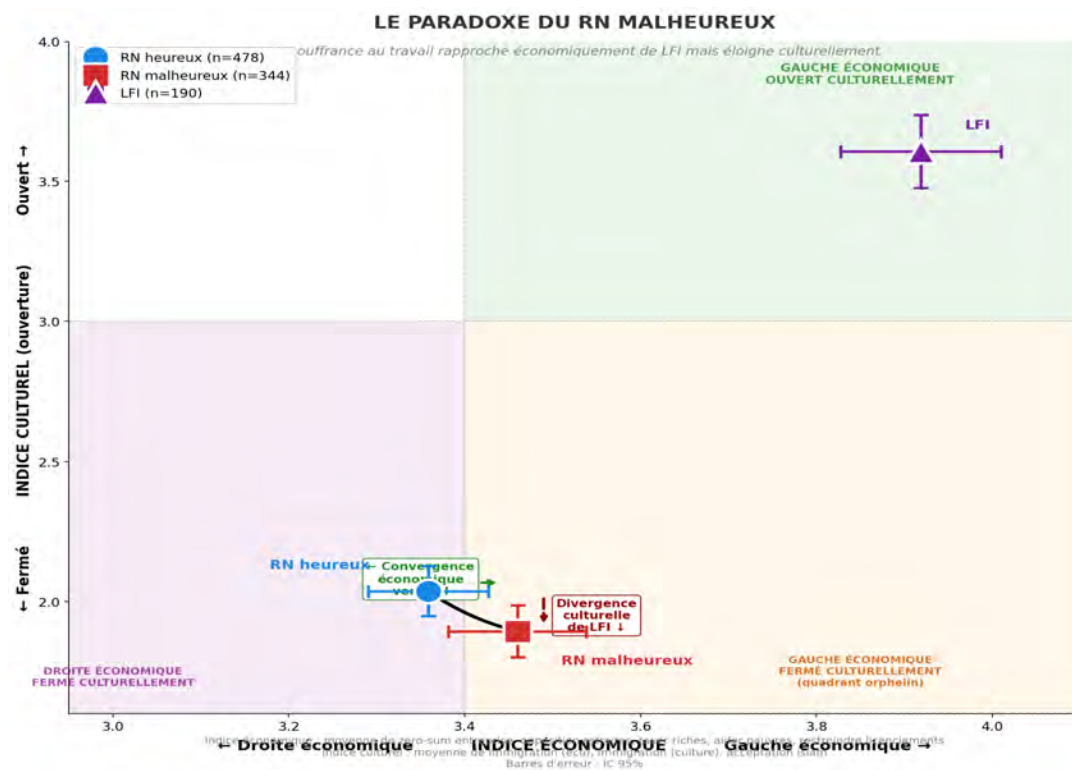


Figure A11 — Les deux visages économiques et culturels du RN et le contraste avec LFI.



POLICY NOTE



 <https://www.hec.edu/fr/dare>